

mejores empleos

Formemos jóvenes
para dirigir empresas

Adecco

¿Preparado para una
crisis de imagen o marca?

Consejos para
tu *networking*

Competitividad
desde la visión sindicalista
José Luis Carazo, CTM

Especial de
Salario Mínimo
y prestaciones



Infonavit
Nuevos beneficios

Entrevista a David Penchyna, Director General





BEHAVIORAL NEGOTIATION

5Y6.OCT
CDMX

Leading Edge Skills to Achieve
Successful World Class Deals



Michael Gibbs, Ph.D.

CEO Silicon Valley Project on Negotiation

MÁS INFORMACIÓN:

Tels. (55) 9172 2180 | (01800) 288 0723 | informacion@seminarium.com.mx | www.seminarium.com.mx

Carlos Sandoval Gómez
carlos.sandoval@mejoresempleos.com.mx

DIRECTORA GENERAL
Gabriela Breña Huerta
gbrena@mejoresempleos.com.mx

COORDINADORA DE CONTENIDOS
Elizabeth Verduzco Garduño
eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

ASISTENTE EDITORIAL
Edwin Alejandro Mendoza Morales
ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

INVESTIGACIÓN
Patricia Pérez Martínez
contacto@mejoresempleos.com.mx

AUXILIARES EDITORIALES
Odalhi Jiménez Aburto
Daysi Marlen Bravo Rosales
Nadia Salinas Mendoza
José Antonio Moreno González
Jesús Daniel Lazcano Aguirre
Carlos Daniel Villacaña Rojas

DIRECTORA DE ARTE Y DISEÑO
María Luisa Soler Aguirre
marialuisa@mejoresempleos.com.mx

ASISTENTES DE DISEÑO
Valeria Cervantes Bielma
Zaida Alejandra Bedoya Flores
Daniela Saenz

DIRECTOR ADMINISTRATIVO
Carlos Villanueva
cvillanueva@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR COMERCIAL
Francisco Uribe Mayen
furibe@mejoresempleos.com.mx

GERENTE DE PUBLICIDAD
Edgar Irigoyen Monterrosas
edgaririgoyen@gmail.com

DIRECTOR DE TECNOLOGÍA
Carlos Alberto Luna Ruiz
cluna@mejoresempleos.com.mx

DESARROLLO WEB
Edgar García Espejel
edgar.garcia@mejoresempleos.com.mx

ESTILO
Héctor de Alzúa

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

CONSEJO EDITORIAL
Carlos Sandoval, Gabriela Breña, Cristina Jáuregui,
Fernando Gutiérrez, Hugo F. Gutiérrez,
Agustín Domínguez, Bernardo Chavero,
Luis Ramón Carazo, Pablo Rivera,
Jorge Forastieri y Jorge Vizcaino.

Mejores Empleos es socio activo de:



VENTAS Y SUSCRIPCIONES

México
5335-2164 ext. 122
contacto@mejoresempleos.com.mx
www.mejoresempleos.com.mx

Monterrey
81 8448 4421



@mejoresempleos



MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Quinto bimestre del 2016. Editor Responsable: Gabriela Breña Huerta. Número de Certificado de Reserva Otorgado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor: 04-2011-121317565300-102. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: 15662. Domicilio de la publicación: Gabriel Mancera 1121 interior 104 Col. Del Valle, México, D.F. 03100. Imprenta: Editorial Impresora Apolo, S.A. de C.V. Centeno 150-6 Col. Granjas Esmeralda CP 09810, México, D.F. Tiraje: 10,000 ejemplares. Mejores Empleos está inscrito en el Padrón Nacional de Medios Impresos. Los contenidos publicados en Mejores Empleos son responsabilidad de su autor. En el caso de entrevistas, se cuenta por escrito con el visto bueno del entrevistado para la publicación de su artículo.

Editorial



Salario mínimo y productividad laboral

En México aspiramos a que el salario mínimo (SM) tenga la capacidad requerida para satisfacer las necesidades de los trabajadores, pero cuando se conquista algún aumento, lo advertimos como insuficiente. Lo que sucede es que no se llega a comprender que no es tan simple realizar incrementos elevados al SM, sin atender responsablemente las repercusiones que esto produce en la economía nacional.

Muchos debates surgen al respecto, algunos centrados en que, si bien el objetivo es llevar al SM a un nivel mayor, sus incrementos deben darse con mesura para evitar efectos inflacionarios, y por irónico que parezca, para no propiciar desempleo, ya que las principales empresas generadoras de la mayor cantidad de fuentes de trabajo en México, como las pequeñas y medianas empresas, suelen verse limitadas en capacidad económica para poder absorber y pagar los aumentos en los salarios.

Otra postura advierte que, aunque fortalecer el salario mínimo represente uno de los factores clave para lograr mayor calidad de vida de los mexicanos, la realidad es que su aumento no necesariamente está vinculado con la productividad laboral y con la competitividad de México, y esto último es lo que verdaderamente fomenta la generación de oportunidades de empleo.

Por ello *Mejores Empleos* decidió brindar espacio a las posturas de algunos especialistas para que el lector forme su propia opinión al respecto. Para este fin, hemos centrado gran parte de nuestros contenidos alrededor del salario mínimo y de las prestaciones laborales.

En esta ocasión, contamos con la presencia de David Penchyna Grub, Director General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), institución de gran peso en el país por dar posibilidad a una de las prestaciones más importantes para los trabajadores mexicanos: la adquisición de vivienda o la mejora a la misma. Penchyna expone los beneficios que la institución ha desarrollado recientemente en pro del trabajador.

Notarán la participación de José Luis Carazo, representante de la Confederación de Trabajadores del México (CTM), quien desde la perspectiva sindical, nos brinda sus opiniones en materia de sindicalismo y competitividad. Es sin duda una entrevista que revela las aristas donde debemos trabajar para sostener el empleo en México.

De esta manera refrendamos nuestro compromiso con la difusión de prácticas, consejos y políticas que impulsan el empleo y mejoran la calidad de vida de los trabajadores. Este espacio siempre estará abierto a todas aquellas propuestas que aporten valor a esta importante misión editorial.

Carlos Sandoval Gómez
Presidente Ejecutivo
carlos.sandoval@mejoresempleos.com.mx



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6

Trabajo bajo presión ¿una habilidad sana?

Por Margarita Chico

20

Prestaciones Laborales
¿El nuevo salario?

Infografía Mejores Empleos

8

Resiliencia Laboral

Por Jorge Andere Martínez

22

Competitividad, desde
la visión sindicalista

Por Laura B. Huerta

10

El arte de desafiar las reglas: llave
para el éxito empresarial en el 2020

Por Robert Rehder

24

Salario mínimo, cuestión de
productividad

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

12

Empodera a tus equipos y mejora
los resultados

Por Gustav Juul

28

Productividad al invertir en
Capital Humano

Por Mtro. Adrián Escamilla

14

¿Cómo preparar a las nuevas
generaciones para dirigir las
compañías del futuro?

Por Thierry Gonnet

32

Infonavit, nuevos beneficios

Por Gabriela Breña Huerta

16

Orientación vocacional: el mito

Por Agustín Mier y Terán

36

Salario mínimo: derribando mitos

Por Patricia Pérez Martínez



pág. 32

Infonavit, viviendas con
valor agregado



pág. 59

Inclusión consciente ¿por
qué no?

40 *Networking*, cultiva contactos
para cosechar oportunidades
Por Luis Berango Irizar

51 Estrés laboral y cómo combatirlo
Por Psic. Karen Ramírez García

42 El desempleo, razones y sus
salidas desde la línea empresarial
Por Rosario Ancheita Ocampo

52 Realidad hecha ficción ¿cómo es
el trabajo del creador de recorridos
virtuales?
Por Elizabeth Verduzco Garduño

44 *Surfing Digital* al frente del
tsunami tecnológico
Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

54 Inclusión laboral, de espacios
accesibles a espacios integrales
Por Nadia Salinas Mendoza

46 ¿Preparado para enfrentar una
crisis de imagen o marca?
Por Patricia Pérez Martínez

56 Mexicano gana *The World Summit
Award* con plataforma para inhibir
el *bullying*
Por Valeria Cervantes Bielma

48 Emprender sin ver el miedo
Por Zaida Alejandra Bedoya Flores

59 Inclusión consciente ¿por qué no?
Por Mónica Flores

50 Y entre libros nos encontramos
Recomendaciones de Mejores Empleos

62 La ciencia también es
cosa de niñas
Por Elizabeth Verduzco Garduño

Un rumbo estable para su empresa y bienestar para su capital humano

Soluciones confiables para:

- Administrar estratégicamente el recurso humano
- Reclutar y seleccionar talento
- Mejorar las prestaciones de su capital humano
- Aumentar la rentabilidad de su empresa

www.grupopozzeidon.com.mx

Ciudad de México

Con más de 20 oficinas de representación

Interior de la República:

Baja California, Tijuana; **Campeche**, Cd. Del Carmen; **Chihuahua**, Chihuahua y Cd. Juárez; **Coahuila**, Torreón; **Colima**, Colima; **Durango**, Durango; **Guanajuato**, León; **Jalisco**, Guadalajara; **Nuevo León**, Monterrey; **Puebla**, Puebla; **Querétaro**, Querétaro; **Quintana Roo**, Cancún; **Sinaloa**, Culiacán, Mazatlán y Los Mochis; **Sonora**, Hermosillo y Cd. Obregón; **Tabasco**, Villahermosa; **Tamaulipas**, Tampico; **Yucatán**, Mérida.

Oficinas en Madrid España

www.pozzeidonspain.com



+52 (55) 5559-0441



Trabajo bajo presión, ¿una habilidad sana?

Por **Margarita Chico**

machico@trabajando.com

Directora General de Trabajando.com México

www.trabajando.com



En más de alguna oferta hemos leído que dentro de los requisitos se encuentra el trabajo bajo presión como una competencia. En la práctica, podemos entenderlo como la habilidad de desenvolverse en condiciones adversas, manteniendo la eficiencia.

En la actualidad, éste es un requisito cada vez más exigido. Los niveles de presión son superiores a lo que eran hace unos años atrás. En un mercado tan com-

petitivo, el nivel de exigencia de las empresas es mayor, y esto significa recargar a los empleados con más trabajo para que lo cumplan en el menor tiempo. Pero esto también ha generado aumento de estándares de calidad, lo que obliga a utilizar procedimientos y controles que anteriormente no existían.

La polifuncionalidad también es una de las razones por las que el trabajo bajo presión es una competencia tan requerida. Las empresas tratan de ahorrar en recursos, entregándole a una persona, responsabilidades de dos o más.

Si no se está acostumbrado a desarrollarse bajo altas exigencias, lo más probable es que todo termine en un desequilibrio físico y emocional, conocido como estrés laboral.

En este sentido, los expertos opinan que inicialmente el estrés puede optimizar la actividad del individuo y por ende aumentar su productividad, sin embargo, si la persona no maneja adecuadamente estas situaciones, finalmente aumentará el cansancio y disminuirá el rendimiento.



Tendencias en RH



Rompiendo paradigmas:
¿me seleccionan o selecciono
dónde trabajar?

Por Oscar Rodríguez
orodriguez@familialaboral.com

¿Haz cometido alguno de estos errores?:

- Carecer de un plan
- Falta de organización
- No priorizar tareas
- Desviarte de asuntos importantes, por atender labores menores
- No delegar
- No saber decir que NO
- Conversaciones inútiles
- Falta de precisión en las tareas

Si las condiciones laborales adversas te están afectando, te sientes nervioso o preocupado, quizás no has planeado tus quehaceres lo suficiente. Existen muchos distractores y obstaculizadores que nos atraśan y no nos permiten llegar a las metas de manera eficaz y eficiente.

Por otra parte manejar efectivamente la presión tiene que ver también con condiciones individuales que ayudan a lidiar con el estrés.

1. Salud, cuidarla es primordial
2. Puntualidad y planeación del día
3. Dormir por lo menos 7 horas diarias
4. Hacer deporte
5. Tomar vacaciones
6. Desconectarse de la oficina

Las exigencias de trabajar bajo presión son muy altas, porque se espera que la persona realice múltiples tareas en el menor tiempo posible manteniendo la eficiencia, junto a una alta calidad y productividad. Algo que puede parecer simple, pero que puede escaparse de las manos con consecuencias negativas. Por eso la clave es cuidar la vida personal y disfrutar el tiempo de descanso, para que puedas recargar las energías que te permitan enfrentar duras jornadas laborales ►

Anteriormente, los candidatos a una posición en una empresa necesitaban esperar a que ésta decidiera a quién seleccionar; la atracción de talento era poco relevante ya que la empresa se daba el lujo de seleccionar al mejor de entre los mejores en el mercado. Ahora esta última es la que debe vender sus fortalezas, beneficios y ventajas para que sea la elegida por los candidatos.

En cuanto a los postulantes, hoy se busca que empañen con el clima organizacional de las entidades contratantes, porque está demostrado que trabajar en ambientes donde prevalece la colaboración, solidaridad, trabajo en equipo y reconocimiento, permiten dar sentido a su actividad diaria y así se tiene mayor seguridad de que los colaboradores podrán contribuir positivamente a la misión de la empresa.

Para lograrlo, conceptos como el de Familia Laboral (Familia en el Trabajo) inciden positivamente tanto en la atracción como en la retención de talento, además de que ayuda a fortalecer valores humanos. No hay que olvidar que los compañeros de trabajo son las personas con las que se convive más tiempo durante el día, por lo que promover lazos positivos hace posible el alcance de objetivos a la organización en un ambiente de colaboración y no de confrontación.

No hay que olvidar que el costo de rotación de personal es muy alto a razón del tiempo y recursos utilizados en el proceso de selección, capacitación, desarrollo y hasta de retiro; serán recursos bien invertidos si al candidato le gusta la función a desempeñar tanto como el lugar donde quiere estar; así, las bajas serán pocas por el sentido de pertenencia tan alto que pueden desarrollar; en tanto, la empresa debe dedicarse a fomentar el desarrollo de las competencias de los colaboradores.

Ante este escenario, los profesionistas más valorados serán quienes sienten, piensan y actúen alineadamente a la cultura de la empresa; los periodos de prueba son fundamentales, ya que permiten dar certeza a que la persona cuenta con la competencia y con la actitud necesaria para realizar su función.

Vivimos una época en la que se ha roto ya un paradigma en cuanto a la atracción y retención de talento, bajo esta óptica, debemos fortalecer hoy a nuestra empresa al apostar por el desarrollo de los colaboradores ►

Resiliencia Laboral

Por Jorge Andere Martínez

Director General Grupo Andere
jorge.andere@grupoandere.com



Grupo Andere
Consultores en procesos humanos



La palabra *resiliencia* proviene del latín *Resilio*, (volver atrás, volver en un salto, rebotar) el cual fue adaptado a las ciencias sociales para caracterizar a los sujetos que a pesar de atravesar situaciones de adversidad, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos. Pero todo es relativo, pues cada individuo reacciona diferente.

Algunos adoptan conductas de vulnerabilidad, olvidándose de su persona. Hay otros que permanecen estáticos y pasivos, pero los resilientes resisten y muestran un estado de autocontrol que les permite no perder su centro y reaccionar con asertividad a pesar de las condiciones negativas.

Las empresas con características resilientes pueden presentar momentos de mayor debilidad y susceptibilidad y en otros su resistencia adaptación y superación de obstáculos aparecerá nítidamente.

Así, podemos definir la resiliencia como: una capacidad universal que permite a una persona o grupo prevenir, minimizar o superar los efectos perjudiciales de la adversidad.

Las empresas también pueden generar climas negativos a sus trabajadores. La falta de congruencia entre los valores y las acciones es una de las causas principales de tensión en los equipos de trabajo.

Por ejemplo, hace tiempo trabajamos en una empresa dedicada al arreglo de interio-

res. Cuando iniciamos el curso, que íbamos a impartir, observamos pósters con los valores de la empresa: *respeto, la persona es primero, honestidad*. Situación que contrastaba demasiado con las condiciones del salón donde realizamos el seminario, exactamente en el área de descanso de los empleados, las paredes estaban manchadas, había basura por todos lados, olores desagradables y ocho de doce focos estaban fundidos. Detuvimos el seminario, organizamos al grupo y en 90 minutos el lugar se volvió digno y humano, dando al valor y respeto de las personas verdadero reconocimiento.

Otro ejemplo tiene que ver con una empresa fabricante de vidrio. ¿Sus valores? *La gente, el bienestar, la seguridad del personal y del cliente*. Al visitar el área de producción, nos encontramos con que los trabajadores que manejaban esquirlas de vidrio ¡no tenían guantes para proteger sus manos! ¿Realmente se necesita mucha perspicacia para percibir estos detalles?

En suma, existen ambientes que promueven conductas positivas y otros que generan tensión en las personas que dificultan su normal desarrollo, en otras palabras, los elementos ambientales físicos y organizacionales también interfieren (ruido, mala iluminación y/o ventilación; estilos de dirección, liderazgo inadecuado, ambigüedad en los roles). Las personas que laboran también contribuyen a generar algunas tensiones, ya sea por características de personalidad inadecuadas, que el nivel de especialización es insuficiente o que las expectativas son poco realistas. Todas estas situaciones provocarán un reflejo negativo, baja productividad, rotación del personal, mayor número de ausentismo laboral, entre otras cuestiones.

Para disminuir las situaciones humanas críticas es importante: enriquecer los vínculos entre las personas, fortaleciendo las conexiones y resaltando los puntos de unión entre ellos; ser capaces de brindar apoyo y afecto a las personas, lo que implica respaldo, motivación, apreciación de los aciertos y ver los errores como transitorios; además de promover la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, generación de nuevas ideas, búsqueda de soluciones, entre otros más ►

Para entender a México



El empleo y las nuevas clases medias en México

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

En julio de este año, el gobierno anunció la cifra récord de 2.3 millones de empleos creados en lo que va de la presente administración. Cifra sólo comparable con los 1.8 millones creados en tiempos del Presidente Salinas de Gortari en 1991 y que dada la estructura sociodemográfica de hace 20 años, le restaría méritos a la actual cifra anunciada.

Lo importante es analizar la estructura de esos empleos. De los cuales, el 79% según el INEGI son menores a tres salarios mínimos. Es decir que la calidad de esos empleos todavía deja mucho que desear. Sólo un 11% está accediendo a empleos de más de 6,500 pesos, que conforme a las nuevas clasificaciones de ingresos, podrían considerarse la base de la nueva clase media en México.

De no haber habido la discrepancia entre el INEGI y el CONEVAL sobre la medición de la pobreza, muy seguramente la cifra hubieran sido 48 millones de mexicanos viviendo por debajo de la línea de ingresos entre pobreza moderada y 11 millones dentro de esos 48 en pobreza extrema. Sin embargo, el nuevo dato relevante es que cerca de 67 millones de mexicanos son ya parte de la llamada clase media por sus niveles de ingreso de entre 6,500 pesos y 53,863 pesos y alrededor de 5 millones conformarían las clases altas a partir de ingresos de 55,000 pesos mensuales netos en adelante, según el INEGI.

Con los ajustes que harán ambas instituciones a sus metodologías, para el año próximo es de preverse que haya 45 millones en la línea de pobreza y 70 millones de miembros de la clase media. Si la cifra de empleo está funcionando como nos dice el gobierno, las clases medias se van engrosando por ingresos más altos, ingresos múltiples en las familias o ingresos de otras fuentes (como remesas, negocios y subsidios). De hecho, las remesas subieron en un 13% de julio del 2015 a julio del 2016. Esto se traduce en mayor ingreso disponible para consumo, ahorro o inversión de los mexicanos.

Probablemente el empleo no está siendo lo que se quisiera en calidad o en cantidad, sin embargo el aparato productivo está andando a un ritmo medianamente aceptable, de tal manera que el México del siglo XXI, empieza a ser un país de *clases medias* con empleos flexibles, ingresos variados y de *millennials*, en vez del México mayoritario de pobres y empleos rígidos e ingresos únicos basados en el gasto público de el siglo XX ►

El arte de desafiar las reglas:

llave para el éxito empresarial en el 2020

Por Robert Rehder

Zavala Civitas Executive Search
rr@zavalacivitas.com

zavala
civitas
executive
search



El entorno operativo ha estado en constante remodelación a causa de las complejas exigencias de la integración global; un ejemplo de esto es la colocación de ejecutivos en lugares alejados físicamente de los centros de decisiones de las empresas, donde ellos deben tomar decisiones inmediatas. Un factor crítico de éxito en el entorno empresarial para el 2020 será la capacidad de adaptación, las empresas con plantilla ejecutiva deberán aprovechar las oportunidades al desafiar rápida y constructivamente sus propias reglas, solo ellas serán las más beneficiadas en la arena internacional.

Las reglas son elementos falibles, por tanto, deben dominarse y ser siempre la primera referencia en la toma de decisiones pero no siempre la final. A medida que la complejidad de un entorno de trabajo aumenta, un punto de vista ampliado será benéfico para las decisiones de la empresa. Los comportamientos

que desafían las reglas deben ser enfocados desde la filosofía corporativa, no de iniciativa individual. Por ejemplo, aunque se sepa de reglas que puedan tener consecuencias destructivas, la mayoría de la gente sentirá una enorme presión, se conformará y las seguirá; por lo tanto, un comportamiento constructivo que las desafíe debe integrarse en la cultura corporativa y desarrollarse a través de programas de actuación corporativos.

Las empresas que optan por estos comportamientos exigirán a sus ejecutivos dos preguntas importantes ¿qué hacer? Y ¿cuál es la forma más eficaz de hacerlo? Cuando las normas establecidas de la empresa soportan las ganancias, se espera que el ejecutivo incorpore dichas normas transformándolas en soluciones. No obstante, cuando el ejecutivo determina que al seguir las reglas de la compañía éstas darán lugar a la pérdida de una oportunidad, se esperará que el eje-



Para entender al mundo

Crecimiento económico
2016

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

cutivo calcule las desviaciones a la norma para evitar pérdidas.

La capacidad constructiva de desafiar las reglas forma la columna vertebral del potencial innovador de una empresa, pero es importante hacer hincapié en que se debe tener pleno conocimiento de las reglas, de lo contrario, desafiarlas implicaría una gravísima imprudencia.

La base del éxito de cualquier empresa "divergente" comienza con una garantía de integridad moral y de dominio de las reglas de sus ejecutivos. La alta dirección debe seleccionar candidatos que exhiban potencial de toma de decisiones divergentes, pero también necesitan facilitar que la empresa dirija las actividades de desarrollo en su fuerza de trabajo ejecutivo ya existente. Tales actividades deben centrarse en el desarrollo de tres componentes básicos: competencia, juicio y agencia, es decir, desarrollar el conocimiento y dominio de las normas existentes en la fuerza de trabajo ejecutivo; la capacidad de la fuerza de trabajo ejecutivo para analizar la efectividad de las normas, y por último la agencia como el potencial de la fuerza de trabajo ejecutivo para asegurar la oportunidad a través de fomentar una divergencia constructiva de las normas existentes.

Cuando los procedimientos que guían la empresa pueden ser criticados en formas legítimas, razonables, y productivas, la empresa continuará siendo altamente competitiva en el tiempo. Con un capital humano con esta capacidad se tendrá una empresa mejor preparada para satisfacer las demandas complejas del mercado global ►

Robert Rehder es Teniente Coronel retirado del Cuerpo de Marines de los Estados Unidos dedicado a la consultoría para el desempeño de negocios internacionales, fundador de la empresa *Parametric Arbitrage* y representante en Estados Unidos de *Zavala Civitas Executive Search*.

Derivado de la brusca caída en los precios del petróleo, la desaceleración de la economía China, el fenómeno Trump, la crisis económica de Brasil y el *Brexit*, se han reducido las estimaciones del crecimiento económico mundial a 3.2 en 2016 y 3.7% en 2017.

Por más de 10 años y hasta el 2014 el dólar había perdido valor con respecto a las monedas más fuertes como son el euro y la libra esterlina, desde entonces, el dólar ha entrado a un ciclo diferente que lo ha venido fortaleciendo, no sólo con respecto al peso, sino con todas las monedas. La razón que explica ese cambio es que Estados Unidos ha logrado mejorar sustancialmente su desequilibrio fiscal al disminuir los abultados déficits que venía arrastrando; tanto así, que el FMI estima un crecimiento en la economía norteamericana para este año de 2.2%.

Entre los mayores riesgos al crecimiento económico estadounidense están la tendencia descendente en la demanda global, una menor participación en la fuerza laboral a medida que la población envejece y la excesiva concentración de la riqueza en un minúsculo grupo.

La Reserva Federal de Estados Unidos ha emitido señales de que no incrementará sus tasas de interés en lo que resta del año, lo que beneficiará a los mercados emergentes, debido a que las tasas que presentan estos, son atractivas para los inversores extranjeros.

En México, a pesar de la dinámica interna, que presenta una sólida evolución del consumo, y tomando en consideración el entorno externo adverso, así como la disminución en la plataforma de petróleo y la producción industrial de Estados Unidos que ha moderado el dinamismo de nuestra industria manufacturera, la SHCP establece su estimación de crecimiento para 2016 en un rango promedio de 2.3%. Ante ello, el ex subsecretario de Hacienda, Fernando Aportela Rodríguez, anunció que continuará el esfuerzo de consolidación fiscal. Es decir, seguirán las vacas flacas ►

Empodera a tus equipos y mejora los resultados

Por Gustav Juul

Presidente, RHHR Group
gjuul@rhhrgroup.com

RH
HR
GROUP



Acabas de entrar a tu nuevo empleo, y al llegar a la oficina no tienes computadora ni acceso a internet durante un mes. ¿Qué pasaría si tu jefe te pidiera estatus sobre los avances en este tiempo? ¿Te sentirías cómodo con esta situación?

Lo mismo sucede dentro de las organizaciones, pues esperan tener resultados extraordinarios, generar innovaciones e incrementar el Retorno de Inversión (ROI) de sus empleados a corto plazo, cuando en realidad no los están desarrollando para enfrentar un mercado competitivo.

Empresas a la vanguardia en el área de Capital Humano, interpretan el potencial como una "capacidad detectada no aprovechada". Desde un punto de vista financiero, es un recurso desperdiciado. Para mantener alta competitividad y un ROI que resulte interesante a inversionistas, la empresa debe mantener su atención en la formación y desarrollo de sus empleados.

Algunos elementos para mejorar los resultados en equipos de trabajo son:

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Para organizar la información que necesita en el DNC se deben realizar las preguntas:

- ¿Qué competencias y conocimientos se necesitan para cumplir los objetivos de la organización?
- ¿Existen posibilidades de formación para cerrar la brecha?
- ¿Cuáles son las mellas y los objetivos de la organización?
- Actualmente ¿qué capacidades tienen los empleados?
- Detectar las deficiencias y expectativas de la dirección de la empresa también ayudará a lograr un DNC efectivo.

Reunirse en equipo es el principio. Mantenerse en equipo es el progreso. Trabajar en equipo asegura el éxito

Henry Ford

Diseño, plan y cálculo de costo

El siguiente paso es encontrar la manera de obtener los resultados. Calcular el presupuesto basado en el del año anterior, agregando el monto de inflación es un primer paso. A través del DNC se podrá realizar una valoración estimada del ROI de los planes esperados y una métrica de medición de la efectividad. Así pues, se deben establecer programas de formación organizacionales, departamentales e individuales a corto, mediano y largo plazo.

Expectativa e implementación

La percepción de las posibilidades de éxito o fracaso de un proyecto en la mayoría de los casos se convierten en resultados. Antes de implemen-



tar un programa de formación se debe trazar un plan especificando los resultados esperados. Lo ideal es establecer las expectativas a tres meses de la implementación, de esta forma se podrán detectar incoherencias en la estrategia y tener el tiempo necesario para adaptarlo y mejorarlo.

Evaluar y adaptar

La flexibilidad en la planeación de los ciclos de formación, permite incrementar o reducir los recursos necesarios para asegurar el ROI. Una vez aplicado el programa se debe comparar el antes y después de la implementación, asignando métricas eficientes que permitan identificar claramente las mejoras que se tuvieron en cada área.

Antes de invertir en soluciones de formación y desarrollo, analiza la situación, algunos problemas pueden tener su origen en sistemas o políticas inadecuadas que un programa de formación o desarrollo no resolverá. Si un empleado está rindiendo menos de lo esperado, podría ser la persona errónea en el puesto. Si un equipo completo es quien rinde menos, el problema podría ser la persona que lidera el equipo ►



Inspiración para llevar



Fisher's,
pescando el éxito

Por Alejandro Mendoza Morales

Descendiente de inmigrantes armenios y con gran vocación por el servicio al cliente, Simón Hamparzumian ha conocido el éxito y el fracaso de manera cercana y personal. A temprana edad heredó un floreciente negocio de venta de zapatos, el cual creció aún más bajo su dirección.

Sin embargo, la crisis económica de 1987 acabó con el negocio de manera estrepitosa y dejó a Don Simón hundido en deudas. Como era de esperarse, Hamparzumian no se dejó vencer y tras dos años de arduo esfuerzo logró saldar las cuentas y juntar el capital necesario para llevar a cabo su siguiente meta: *Fisher's*, un restaurante de mariscos a precios económicos.

Este primer intento resultó un fracaso total. El establecimiento no cumplió con los objetivos esperados y supuso un nuevo revés en la vida de Don Simón. Lejos de tirar la toalla, se aferró a su meta y, armado con la experiencia de vida, Hamparzumian se dispuso a sacar adelante el proyecto que había comenzado. Para conseguirlo, se planteó una estrategia muy sencilla: reducir el número de mesas a solo cuatro y privilegiar el trato al cliente.

Lo que podría parecer una medida insignificante, fue la fórmula para el crecimiento, ya que, debido a ese pequeño cambio de visión, aumentaron las ventas en menos de un año, se logró la apertura de una segunda sucursal en solo tres años y se posicionó a la marca como un referente de calidad y servicio. Dicho crecimiento resultó en toda una cadena de servicios y conceptos que van desde bares y bebidas hasta la alta cocina.

Actualmente, y después de 27 años, *Fisher's* ha logrado generar un valor bruto por más de 30 millones de dólares y se ha expandido exitosamente a ciudades como Querétaro, Puebla, Toluca, Veracruz, Acapulco, Morelia e Ixtapa.

Y no es para menos, pues el fracaso es sin duda el mejor maestro para aquellos que saben sacar provecho del mismo, ya que como dicta la sabiduría popular "ningún mar en calma hizo experto a un marinero" ►

¿Cómo preparar a las nuevas generaciones para dirigir las compañías del futuro?



Por Thierry Gonnet

Director General de Adecco México



La mentoría para nuevas generaciones es un factor clave para la competitividad de las compañías, al ser una herramienta para desarrollar y potencializar el talento de las personas que trabajan en ella, y así empoderar a los jóvenes con las experiencias necesarias para dar forma al mundo futuro.

Sin embargo, el crecimiento y desarrollo de estas generaciones, nacidas desde 1980 en adelante, son tan veloces como los cambios tecnológicos actuales y no están dispuestas a esperar un largo periodo de tiempo para ocupar algún puesto directivo.

Esto se relaciona a la *fuga de talento* que las organizaciones mexicanas experimentan. De acuerdo con el *Global Innovation Index 2016*, México ocupa el lugar 60 de entre 109 naciones en Gestión de Talento. Este estudio considera múltiples índices para revelar cómo es que cada país atrae, desarrolla y retiene el talento, con base en factores como la globalización y la tecnología.

De esto deriva una premisa importante: hay que invertir tiempo y recursos en acciones que permitan desarrollar las habilidades de liderazgo de los colaboradores para retenerlos.

Ante esta situación, *Grupo Adecco* ha implementado en años recientes el programa *CEO por un mes* cuyo objetivo es que los jóvenes tengan la oportunidad única de aprendizaje de la mano de sus líderes. En esta ocasión, se registraron más de 54 mil candidatos a nivel global en los 50 países de los 60 donde la firma tiene presencia.

Este año se llevó a cabo por primera vez en México, logrando el quinto lugar de candidatos inscritos por arriba de España, Gran Bretaña, Bélgica, Argentina y Suiza, en la que casi tres mil candidatos se inscribieron para ser *CEO for One Month*; la decisión de elegir solo a uno no fue fácil.

Sin duda, seleccionar al candidato ideal para un puesto de trabajo es un reto constante para las empresas, por lo que uno de los planteamientos durante este proceso fue: *¿cuáles son las habilidades fundamentales para ser líder de una compañía?*

Con base en mi experiencia de 25 años al frente de la firma en México, me he percatado que uno de los principales factores para mantener al talento es que logren adaptarse a la filosofía de las organizaciones.

Como muestra, los *principios de liderazgo* en *Adecco México* son una guía para nuestra labor cotidiana y a partir de ellos delineamos las cualidades con las que debía contar nuestro nuevo CEO por un mes:

- **Espíritu de equipo:** Es importante que trabaje de manera eficiente, coordinada y cooperativa con supervisores y colaboradores, con el fin de lograr los objetivos individuales y colectivos.
- **Enfoque al cliente:** Tiene que entender y satisfacer las necesidades de los clientes, tanto internos como externos, así como sensibilizarse y anticipar las necesidades del cliente para fortalecer la relación profesional.
- **Pasión:** Debe contar con una actitud positiva ante las tareas diarias y mantener un alto nivel de entusiasmo y optimismo —incluso en situaciones de incertidumbre y frustración—, para no desanimarse cuando se enfrente a dificultades.

- **Responsabilidad:** Su prioridad es cumplir los plazos establecidos, respetar a los demás y garantizar el correcto funcionamiento de los recursos y materiales.

- **Emprendimiento:** Como líder debe proponer nuevos enfoques e ideas originales; frecuentemente, las mejores soluciones ante situaciones complicadas se dan a través de formas poco convencionales y creativas.

- **Mente curiosa:** Su pasión por buscar activamente nuevas experiencias, información, conocimientos y retroalimentación deben ser sus diferenciadores, para lograr cambios significativos en la organización.

Bajo nuestros principios de liderazgo y después de un exhaustivo proceso de selección, elegimos como *CEO for One Month* a Lizbeth Torres Ornelas (28 años), Ingeniería Industrial egresada del Instituto Tecnológico de Monterrey, quien superó diversos retos, como la presentación de un videocurrículum y la participación en dinámicas, donde el Comité Directivo de la organización evaluó sus habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones.

Así, Lizbeth tendrá la oportunidad de crecer profesionalmente a través de la mentoría en diversas áreas de la organización para aumentar su experiencia y capacidades que hoy en día exige el entorno laboral.

Es momento de valorar el talento joven e impulsarlo a través de estrategias que faciliten el desarrollo de sus competencias y permitan su evolución profesional. En años venideros, las personas al frente de las compañías deberán abrir oportunidades al talento emergente, por lo que es fundamental preparar desde hoy a los líderes del futuro ►

Orientación vocacional: el mito



Por Agustín Mier y Terán

CVO (Chief Visionary Officer) de Elektia



En una época donde la información se encuentra en todas partes, la comunicación sostiene la corona del reino y nuevos conceptos y formas de trabajo surgen por doquier, es increíble que sigamos viviendo mediante mitos para los cuales no reparamos ni un momento para cuestionar, reconstruir o por lo menos analizar.

La vocación es un mito impresionante. Si usted va a cualquier escuela o universidad, generalmente veremos que el sinónimo de vocación es carrera y en las clases de la mal llamada orientación vocacional, sólo se ve en qué carrera encajarán los alumnos.

La vocación está manoseada por todos, maestros, medios de comunicación, padres de familia, en fin, todo mundo hace referencia a ella, pero es profundamente incomprendida. Es confundir al gatito con el león.

Desde los años 70 se sigue abordando el tema exclusivamente desde la psicología y utilizando múltiples instrumentos que a la mayoría confunde. Si bien el hombre se mueve bajo ciertos patrones, somos más que nuestros patrones.

Es por esta causa que encontramos tantas personas insatisfechas con su profesión, porque sin saber lo mínimo se disponen a la búsqueda de lo que se sabe qué es. Esto tienen un impacto brutal, ya que por ello los jóvenes entran “buscando” carreras “correctas”, “seguras” y de “garantía” sin tan siquiera adentrarse en definir un propósito a desarrollar. La motivación de más del 80% de los universitarios es tener un título para encontrar un trabajo bien pagado.

RH HR

GROUP

MÉXICO ♦ PANAMÁ ♦ PERÚ ♦ COLOMBIA

Para nosotros el Recurso Humano es el recurso más importante para las empresas, es el diferenciador clave y lo que define el éxito ante la competencia.

Hemos diseñado diversas soluciones para apoyar a tu empresa.

- ♦ Headhunting
- ♦ Staffing
- ♦ Evaluaciones
- ♦ Diagnósticos Corporativos
- ♦ Desarrollo Organizacional
- ♦ Consultoría Legal Laboral
- ♦ Payrolling
- ♦ Outsourcing de Nómina
- ♦ Outsourcing de Proceso
- ♦ Formación de Líderes
- ♦ Outplacement

rhhrgroup.com
5540-0638



Gustav Juul
Presidente



Yo soy tu garantía, contáctame en gjuul@rhhrgroup.com

Vocación no es igual a profesión

Paradójico, hoy cada vez menos se contrata a la gente por sus credenciales académicas, si lo siguen haciendo empresas es porque viven un brutal retraso. Hoy lo que importa son los valores adicionales, las competencias sociales, las herramientas que sepan dominar y sobre todo una inteligencia emocional sana. Es más, incluso hay jóvenes a los que la universidad puede ser más un estorbo que una herramienta, esto sobre todo les pasa a los que son muy autodidactas o demasiado prácticos. La universidad, para colmo, es más una barrera que una pista de despegue, un ejemplo de ello son los emprendedores que ya están desarrollando una idea. Hay excepciones pero no son la regla.

La vocación es algo totalmente diferente. La vocación es un llamado, una inclinación natural hacia “algo” y ese “algo” sólo se puede descubrir experimentando y puede darse a cualquier edad en cualquier momento; la carrera sólo es una herramienta, un vehículo.

El gran problema de confundir elegir carrera con vocación radica en la insatisfacción que ello genera. Debido a que el tener un trabajo y un título es el principal motivador de los universitarios que al concluir su carrera tienen la sensación de no haber aprendido, no saben qué sigue, no saben en qué “engancharla”, en qué alinearla.

Bajo este esquema se está desperdiciando demasiado talento y esto está generando altísimos costos a las empresas al ser cada vez más complejo contratar universitarios que si bien cuentan con un título, llegan sin experiencia, muy desconectados con su profesión y no se diga la mala actitud.

Las universidades han ido perdiendo su verdadero motivo, sobre todo las privadas que se mueven bajo las olas del mercado y bajo su premisa básica de centros de conocimiento y desarrollo de talento. Es labor de cada persona buscar la vocación propia y ejercerla, de lo contrario sentiremos que aunque económicamente nos vaya bien, algo nos faltará.

Vocación en todos lados ¿por qué no la vemos?

La vocación se puede encontrar en cualquier lado y no está reservada a encontrarla en los centros de estudio, la vocación se encuentra en la vida. Es por ello que el concepto de preparatoria debería modificarse enormemente, debería convertirse en un modelo que permita a las personas conocerse, aprenderse, explorarse de forma divertida, profunda y focal. Que nos dote más de herramientas que de conocimientos, pero sobre todo, que trabaje al ser humano de adentro hacia fuera y no al revés.

Urgen modelos más enfocados al ser humano como persona y no como simple ente productivo, ya que la productividad siempre será un efecto y el hombre su eterna causa. Es una tontería intentar que los jóvenes a los 18 años escojan carrera, no necesariamente están aptos, maduros, ni suficientemente involucrados en la vida como para poder identificar en qué emplear sus siguientes cuatro años; menos podemos ayudarles así a definir un propósito que les dé rumbo y con ello entrar a la universidad a curiosear soluciones a los problemas que se les antoja atender; porque cabe recordar que simplemente nos pagan por lo que sabemos resolver, no por lo que sabemos.

Si tan solo en la política hubiera más vocación que oportunismo, México sería un país radicalmente diferente ►



Certeza y seguridad para administrar personal al sector energético

Administración de nóminas

-  Personal nacional
-  Empleados expatriados

Reclutamiento, selección y headhunting

5559.7076

contacto@empleosenenergia.com

Radiografía de salarios en México

Conocer la realidad del alcance y proyección del Salario Mínimo (SM) en México, nos guía a una comprensión más certera del hecho social que involucra su distribución y uso en la población activa

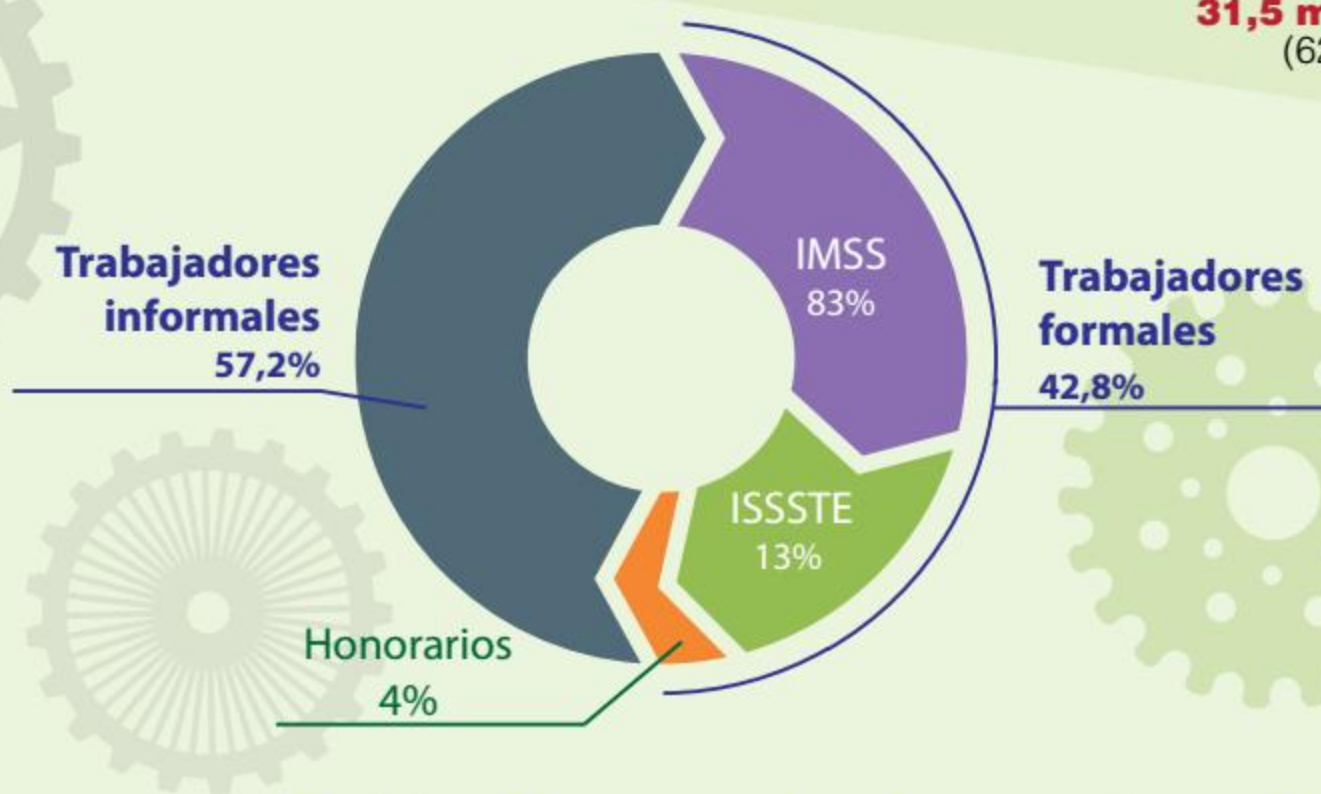
**Población
económicamente
activa**
50,778,629



Hombres
31,5 millones
(62%)



Mujeres
19,3 millones
(38%)



Población económicamente activa por edades



9%
60 años y más



15%
50 a 59 años



47%
30 a 49 años



23%
20 a 29 años



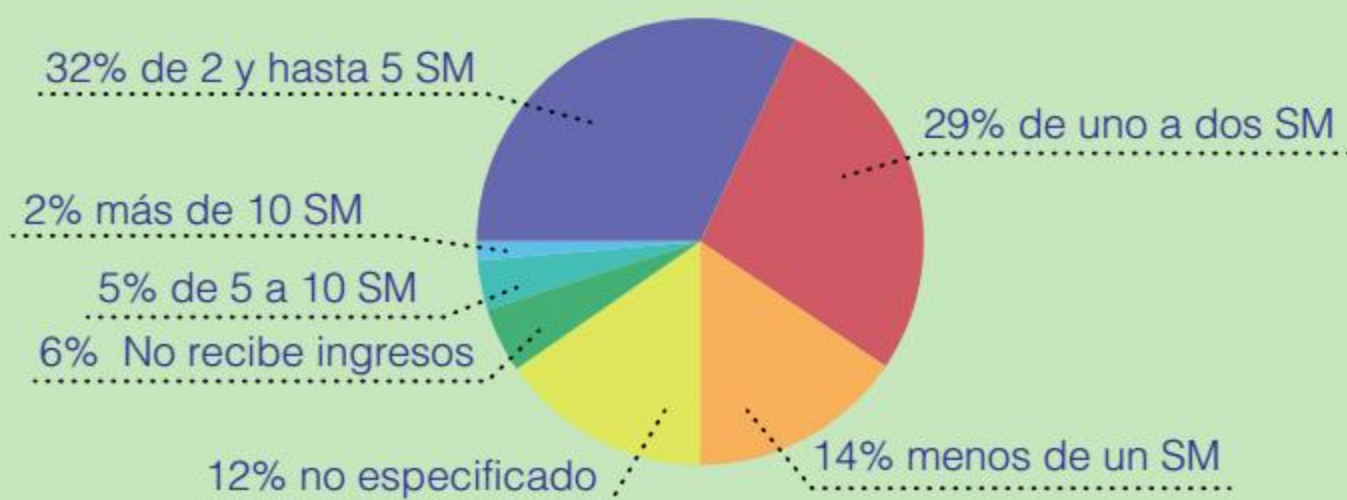
6%
14 a 19 años

Salario Mínimo*

Diario **\$73.04** Mensual **\$2,220.42**



Población ocupada de acuerdo a ingresos percibidos



* Desde enero 2016

Salario mínimo vs línea de bienestar

Un salario mínimo “debe” alcanzar para cubrir la línea de bienestar, que comprende el valor de la canasta alimentaria (alimentos básicos) y la no alimentaria (consumo de servicios básicos) por persona al mes.



Canasta alimentaria



Son los bienes y servicios indispensables para que la familia pueda satisfacer sus necesidades básicas de consumo a partir de su ingreso.

Fuentes:

- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) / <http://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/tiempo.html>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Manpower Group. Encuesta de Expectativas de Empleo Q3 2016
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) - abril 2016
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Julio 2016
- <http://salariominimo.com.mx/salario-minimo-2016/>

Atención Consumo promedio mensual en zonas urbanas

Canasta alimentaria
+
no alimentaria
\$2,690.65

Salario mínimo
\$2,220.42

Déficit = \$470.23

mejores
empleos



Competitividad, desde la visión sindicalista

Entrevista a José Luis Carazo Preciado

Secretario de Trabajo de la Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Por Laura B. Huerta

contacto@mejoresempleos.com.mx

Luchar por los derechos de los trabajadores es la esencia de un sindicato, lo cual involucra velar por el nivel salarial, condiciones de trabajo, salud laboral, carrera profesional, seguridad en el trabajo, formación y otras garantías que habrán de negociarse con los patrones, antes de quedar asentadas en un contrato colectivo.

Por este motivo, contar con un sindicato es derecho para el trabajador, y por ley, toda empresa debe otorgarlo para su beneficio. Desde esta perspectiva ¿qué distingue a un buen sindicato de otro? Preguntamos a José Luis Carazo Preciado, Secretario del Trabajo de la CTM, a lo que él responde:

México tiene distintas concepciones del sindicalismo a través de sus diferentes organizaciones, formas de luchas y dirigentes, pero a fin de cuentas, las condiciones de los trabajadores son muy similares. El promedio de las diferentes negociaciones sindicales en 2016 ha significado aumentos salariales de entre el 4.5 al 5% por ejemplo.

En sí, todos los sindicatos buscamos que las empresas sean competitivas, que no desaparezcan, dando prioridad a la conservación del empleo. En la CTM proponemos, negociamos, pactamos y cumplimos con las empresas las mejores condiciones que pueden otorgarse a los trabajadores, en cada centro de trabajo y bajo esta filosofía hemos evitado provocar manifestaciones en las calles o estallamiento de huelgas, sin que esto signifique renunciar a los derechos que la ley nos otorga. En el balance de “lo bueno y malo” del sindicalismo, para efectos mediáticos, suele explotarse más el juicio a lo malo, pero los beneficios verdaderamente existen: el IMSS, el Infonavit, el FOVISSTE, la Procuraduría Federal del Consumidor y muchas más, son ejemplos de que, mediante el sindicalismo, sí pueden crearse Instituciones que generen

beneficios tangibles para los trabajadores sin importar qué tan dispersos puedan estar dentro de la República Mexicana.

Considero que el paso que hoy debemos dar, es asumir el reto medular de atender los distintos polos de desarrollo y de empresas que existen en el país. Es como si habláramos de distintos *Méxicos*, debemos diferenciar cuál es la economía que prevalece en cada lugar y saber fortalecerla también a través de sus empresas.

Sólo garantizando la competitividad, se puede estar en igualdad de circunstancias para competir con los socios comerciales, aunado al necesario fortalecimiento de los ingresos de los trabajadores que permita el desarrollo del Mercado Interno y como consecuencia el fortalecimiento de las llamadas Pymes. ¡Qué ambigüedad el hecho de que México está dentro de las 15 economías más importantes del planeta con el cuarto salario más bajo de todo el mundo!

Existen dos escenarios más que inciden en la competitividad:

- El impuesto al empleo
A pesar de que nuestro país necesita más fuentes de empleo, hay un impuesto al mismo que, en el mejor de los casos, es del 2%.
- Tener una ley igual para desiguales
Una empresa trasnacional, por ejemplo, una armadora de autos, tiene la misma carga laboral que un negocio de refacciones. Se debería robustecer y diferenciar las distintas áreas y fortalezas económicas que se presentan a lo largo del país, pues en realidad a muchos estados se les dificulta poder competir industrialmente con aquellos que están más cerca a la frontera norte.

¿Productividad, o mejor dicho... competitividad?

La productividad laboral es sólo un vehículo que nos puede llevar a la competitividad y esta última, depende también de aportaciones y avances en materia de infraestructura, telecomunicaciones, una banca de desarrollo, combatir la piratería galopante, la tramitología excesiva, la inseguridad y el desarrollo de Gobiernos más eficientes, disminuir la brecha salarial entre trabajadores operativos y administrativos; sobre todo con los ejecutivos de las distintas empresas, pues en muchas ocasiones la nómina ejecutiva que representa a un 10% del personal, supera al 90% restante.

A finales de los años ochenta cuando dio inicio a la globalización como sistema comercial y al Neoliberalismo como sistema económico, se puso de moda e invadió al mundo la forma de producir de los asiáticos, muchos empresarios consideraron que la productividad se recargaba en la precariedad de los ingresos de los trabajadores; desde aquellos años Asia conjuntó una serie de elementos y sistemas de trabajo e investigación, cuyo resultado a más de 30 años, es que los niveles de vida de la ciudadanía asiática han mejorado sensiblemente.

La atención a estos aspectos, es el camino que permitirá fortalecer y potenciar el desarrollo que tienen las distintas empresas dentro de nuestro país ►

El México de mis sueños en materia de sindicalismo comprende que los trabajadores logren en verdad, un poder adquisitivo que les permita vivir mejor. Un México que reparta su ganancia macroeconómica, para que ésta se vea reflejada en el bolsillo de las personas.



Salario mínimo, cuestión de productividad



Entrevista a Valeria Moy
Directora



Por Edwin Alejandro Mendoza Morales
ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

El salario mínimo en México es un tema controversial debido a las múltiples aristas que lo rodean. Sin embargo, para Valeria Moy, Directora de *México ¿cómo vamos?*, debe abordarse desde dos ejes centrales: productividad y generación de empleos formales: “el aumentar el salario mínimo debe estar relacionado al aumento de la productividad, de otra forma, dicha medida, sin programas paralelos para mejorar la productividad, podrá traer más complicaciones que beneficios a mediano plazo” asegura.

Aumentos al salario mínimo ¿o no?

Desde diversas trincheras se busca aumentar el salario mínimo. Muchos políticos lo hacen con el fin de vender dicho aumento como una solución a los problemas adquisitivos de los mexicanos, pero, en realidad ¿cuánto puede aumentar el salario mínimo para lograr este efecto? Para que una medida así sea atractiva, debe anunciarse una acentuación considerable, pongámosla en un 10%. Para redondear las cifras, imaginemos que subimos el salario mínimo de \$73.04 pesos a \$80.00 pesos diarios. ¿Ese aumento mejora la calidad de vida? ¿Incrementa sustancialmente el poder adquisitivo de la gente? Claro que no.

Pero ¿qué sucede macroeconómicamente si aplicamos dicho aumento? En primer lugar, muchas inversiones se retirarían del país dado que el costo de la mano de obra incrementaría. Dicha salida de capitales ocasionaría desempleo. En el mejor de los casos, los trabajadores afectados (ahora desempleados) migra-



Team-INT
selección e inteligencia



Grupo Pozzeidon

Servicios de poligrafía
para dar seguridad en la
contratación de su personal

- de outsourcing
- de planta

Contáctanos 5559.0441

contacto@grupopozzeidon.com

Cotiza

el seguro de auto
con el costo

más bajo

del mercado



Pozzeidon
servicios financieros

Llámanos al 6833.3068 o visítanos en:
www.seguroautoseguro.com.mx

BANCO MULTIVA



ABA SEGUROS

ZURICH



SEGUROS AFIRME

Seguros Atlas
La empresa a la medida

RSA

primero
seguros

rían a la informalidad. En este ejemplo ya se generaron tres problemas: informalidad, desempleo y pobreza.

Aun así, no debemos quitar el dedo del renglón: el salario mínimo no alcanza para cubrir las necesidades de la familia mexicana promedio, entonces ¿qué hacer para revertir esta situación?

Dos grandes focos rojos

Considero que apostarle a la formalidad y a la productividad es la mejor manera de lograr progresos laborales que impacten positivamente en el ingreso económico de los mexicanos. Si razonamos esta opción, nos encontramos en un escenario delicado pues México está en números rojos en ambos temas.

Hablando de informalidad, hay una falsa percepción de que este sector remunera mejor que el empleo formal por el hecho de omitir el pago de impuestos. Nada más alejado de la realidad, debido a que no suman las prestaciones, desarrollo profesional, competitividad y valor en el mercado, así que al final de cuentas, los trabajadores formales obtienen más y mejores retribuciones por su labor.

Sin embargo, en el otro lado de la moneda, las empresas también preocupan. Para generar empleos formales es necesario que éstas sean atractivas tanto para trabajadores como para empleadores, y eso no sucede. Y es que se combinan dos factores: para las empresas es más barato operar dentro de la informalidad y las prestaciones laborales son poco atractivas para los trabajadores.

Gobierno + empresas + academia = crecimiento

El gobierno debe incentivar políticas públicas que fomenten valor agregado a las empresas formales, ya que, según estimados, la diferencia de costos entre empleos formales e informales para los empleadores, va del 20 hasta el 40%. Con una cifra así de grande es entendible por qué algunos empleadores opten por manejar a sus trabajadores en sistemas informales.

En cuanto a la productividad, claro que la capacitación ayuda a aumentar el desempeño y los resultados de los trabajadores, pero es un paliativo para un problema muy grave, al tener un sistema educativo desactualizado y con profundas fallas. Hoy estamos viviendo el tema de la Reforma Educativa, pero es una reforma que llega 20 años tarde y que no aborda temas sensibles en la educación, entre ellos la selección

y actualización de materias, formación integral y no sólo de memorización y retención de datos.

¿Y si apostamos por la productividad?

Si no formamos bien a los mexicanos desde el principio, es obvio que no generaremos trabajadores productivos, eficaces y comprometidos con los resultados. Invertir en crear un sistema educativo ejemplar toma tiempo y los resultados no se verán a corto plazo, quizá ese sea el principal inhibidor que ha retrasado el avance de la educación en México ▶



TIP de Valeria Moy:

La mejor manera para asegurar que los trabajadores mexicanos aumenten su productividad, opten por la formalidad e incrementen su valor en el mercado es enriquecer las políticas públicas para que las empresas se inserten en la formalidad, invertir en educación integral y eficaz, y hacer que las prestaciones sean atractivas para los trabajadores.



**Queremos
apoyarte
para que la nómina
no sea un
dolor de cabeza**

- **Capital de trabajo**
- **Arrendamiento**
- **Factoraje**
- ***Sale and lease back***
- **Asesoría financiera**
- **Financiamiento de
nómina a empresas**

Contáctanos
5915 6984
www.demesae.com

Productividad al invertir en Capital Humano

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Mtro. Adrián Escamilla Palafox

Director General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



A través de la productividad puede medirse la eficiencia con la que se emplean todos los recursos involucrados en el proceso productivo, entendiendo a estos últimos como todo aquello que involucra maquinaria, insumos o materias primas, energía y el resto de elementos que se utilizan para producir bienes o proveer servicios de consumo intermedio (para otras empresas) o final (para los consumidores).

En este sentido, la productividad laboral se refiere a la relación que hay entre la cantidad producida, o ventas realizadas -en el caso del sector servicios-, y la cantidad de trabajo incorporado en la producción. En otras palabras, se refiere a crear más con la misma cantidad de recursos.

¿Qué son los salarios?

Todos los factores de la producción reciben un pago por su participación en el proceso productivo. El empresario, al vender sus productos o proveer un servicio, debe descontar de este ingreso el desgaste de maquinaria, renta de inmuebles, precio de insumos y costo de la mano de obra, para entonces, él obtener su ganancia. Por su parte, los trabajadores reciben un pago por su parti-

cipación en el proceso productivo, lo cual constituye el salario.

En nuestro país, las remuneraciones por trabajo subordinado constituyen el 68.6% de los ingresos que reciben los mexicanos, según cifras de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2014 que levanta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Debido a ello, resulta importante aclarar cómo se determinan los salarios.

En México, desde la promulgación de la Constitución de 1917, existe un Salario Mínimo (SM) que en la fracción VI del artículo 123 establece que debe ser "... para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia..."; actualmente la determinación del monto salarial está a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, institución integrada por representantes patronales y de obreros, además de una representación del gobierno. El SM actualmente se encuentra en \$74.04 diarios desde el primero de enero del 2016.

Productividad y su relación con el salario

La productividad total de los factores que se mencionan, puede incrementarse al introducir nueva maquinaria a las empresas, tecnología más especializada e incorporar innovaciones; es decir, todo aquello que vaya eliminando costos, como la obsolescencia tecnológica. Sin embargo, éste no es el único camino, ya que también pueden implementarse nuevas formas de gestión y organización del proceso productivo. Por lo que a la productividad laboral se refiere, ésta se incre-





Somos un grupo de más de 450
dirigentes de empresa en el país,
transformando la cultura empresarial.

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

Eugenia 13, Desp. 401, Col. Nápoles, Del. Benito Juárez C.P. 03810, México, D.F.
52(55) 5536.2580 al 82 contacto@usem.org.mx

[t @usem](#) [f /usemmexico](#) [v /usemmexico](#)

 **USEM**

UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

menta al mejorar la calificación técnica especializada de los trabajadores, mejorar sus competencias, certificarlos en conocimientos de vanguardia, así como otorgarles estímulos que junto con una asignación eficiente que vaya de acuerdo a sus capacidades, permitirá el aprovechamiento de su máximo potencial.

La inversión en Capital Humano constituye entonces, la forma en que las empresas pueden elevar de manera sostenida y en el largo plazo su productividad, ya que contar con personal que pueda manejar nuevas tecnologías, incluso que tenga la capacidad de mejorar los procesos e innovar a favor de la empresa, permitirá que se utilicen de manera más eficiente todos los recursos con los que se cuenta; asimismo, que se generen productos de mayor calidad, de vanguardia y con ello, las empresas aumenten sus ventas e ingresos. Esto puede traer consigo como consecuencia que el incremento en la productividad laboral eleve el nivel de salario que perciben los trabajadores y sus familias, así como mejores ingresos para los empresarios.

¿Cómo se encuentra la productividad en México?

A nivel nacional la productividad laboral creció 1.6% del primer trimestre de 2016 respecto del mismo periodo del año anterior. El sector primario fue el que más

creció con un 4.8%, cabe mencionar que en este sector se encuentran incluidas las actividades dedicadas a la agricultura, ganadería y pesca. A este aumento en la productividad laboral le sigue el crecimiento que presentó el sector terciario, que ascendió a un 3.1%, y que integra las actividades de comercio, transporte y servicios. Finalmente, el sector secundario, que es donde se encuentran las tareas de la industria manufacturera, de construcción, minera y de electricidad, gas y agua, presentó un decremento en el mismo periodo del -2.7%, según datos del INEGI-STPS.

Conclusiones

Invertir en el Capital Humano para que los trabajadores adquieran mejores habilidades, conocimientos y competencias laborales, constituye una decisión que generará más y mejores productos y servicios, con mayor calidad y más valor, que satisfagan las necesidades de los consumidores de forma innovadora y con menores costos para incrementar de esta manera la productividad, lo que permitirá al sector empresarial generar más ventas y obtener mayores ingresos, que a su vez, puedan trascender en mejores salarios para los trabajadores en beneficio de las familias mexicanas ►



01 800 90 EXCEL
(39 235)
www.excel.com.mx



EXCEL
CONSULTORES

Recursos
Humanos

Asesoría
Fiscal

Asesoría
Legal



Asesoría a Municipios
y Gobiernos

Auditoría

Asesoría
Financiera
y Litigio

SOLUCIONES INTEGRALES A SU
SERVICIO

Cobertura Nacional
INTERNACIONAL
Centroamérica, el Caribe y España.







Nuevos beneficios

Entrevista a David Penchyna Grub
Director General del Instituto del
Fondo Nacional de la Vivienda para los
Trabajadores (Infonavit).

Por Gabriela Breña Huerta
 gbrena@mejoresempleos.com.mx

Desde hace 44 años en México, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) se ha encargado de establecer condiciones para que los trabajadores mexicanos sean dueños de su vivienda. Si bien, Infonavit es un importante referente en la industria de la construcción del país, hoy tiene la figura de institución financiera que otorga créditos hipotecarios para la adquisición y/o mejoramiento de la vivienda.

“Las necesidades de la sociedad son cambiantes y el Infonavit ha tenido que sensibilizarse a éstas para lograr plasmar mejoras que aporten valor al proceso y selección de viviendas de los trabajadores” indica David Penchyna Grub, Director General del Infonavit, quien da a conocer los beneficios más representativos que hoy obtienen los trabajadores que decidan recurrir a este organismo.

Más allá de abocarnos a generar vivienda, hoy es preciso crear una infraestructura sólida, cerca de escuelas y centros de trabajo, para que al derechohabiente no le salga más caro el día a día que pagar su crédito hipotecario.



En lo que va de la administración del Presidente Enrique Peña Nieto, el Infonavit ha otorgado alrededor de dos millones 100 mil créditos para el financiamiento de vivienda (62% hipotecarios y 38% para mejoramiento de vivienda) en beneficio de 7.5 millones de mexicanos.



Avances en pro de los trabajadores

Para dotar a los derechohabientes de mayores herramientas para forjar su patrimonio, se han logrado avances representativos en esta Institución:

- **Inventario más amplio de vivienda (nueva y usada)**

Con la firma del convenio con el Registro Único de Vivienda (RUV), logramos consolidar un inventario habitacional más amplio; con ello, se logra estimar la vivienda disponible por rango de valor, entidad, precio, tamaño, ubicación, tipología. Este convenio también pretende impulsar el financiamiento para la construcción de vivienda; es decir, cuando los desarrolladores o promotores se registren en el RUV, la plataforma se actualizará y brindará más opciones.

- **Créditos flexibles para atender diferentes necesidades de vivienda**

Con la Asociación de Bancos de México (ABM) se busca la creación de mejores condiciones financieras en los créditos otorgados así como opciones más flexibles y accesibles para la adquisición, mejoramiento, ampliación y la sustitución de vivienda.

- **Créditos para diferentes niveles de ingreso**

Con el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Fovissste), se firmó un convenio para acer-

Estamos en fase de estudio y análisis para medir el ingreso real de ciertos prestadores de servicios como por ejemplo, meseros o taxistas, para ver de qué manera se puede potenciar su cotización a fin de que les alcance para adquirir una mejor vivienda.

car opciones crediticias a un mayor segmento de población en los diferentes niveles de ingreso, mediante el diseño de una política crediticia a mayor largo plazo con mejores tasas para el derechohabiente.

- **Cofinanciamientos para potenciar el alcance crediticio**

Logramos esquemas de cofinanciamiento no sólo en el crédito conyugal que ya opera, sino cuando un derechohabiente individual cotice tanto en Info-



navit como en Fovissste, se podrán aplicar los montos de las dos subcuentas a una sola vivienda.

- **Proteger la aportación cuando se cambia de sistema de seguridad social**

Se logró la portabilidad en cuanto a transferir las aportaciones acumuladas en la Subcuenta de Vi-

vienda al cambiarse un derechohabiente de un sistema de seguridad social a otro; lo cual se podrá orientar, con este convenio a la amortización de un crédito formalizado en una de las dos instituciones. Estos acuerdos muestran la preocupación del Instituto para ampliar la posibilidad de que un mayor número de mexicanos accedan a un patrimonio.

La desindexación del salario mínimo beneficia al derechohabiente:

Con las reformas efectuadas por el Congreso de la Unión a los artículos 39, 44 y 55 de la Ley del Instituto, se eliminó de los créditos hipotecarios la base en “salarios mínimos” para sustituirla por la Unidad de Medida y Actualización, así, el pago de los créditos estará ahora acorde a las nuevas circunstancias. Los saldos del crédito se actualizarán de conformidad con lo que resulte menor entre el incremento al salario mínimo y la inflación. Por ejemplo, en 2015 la inflación fue de 2.13% y el aumento al salario mínimo fue de 4.2%. Si la reforma hubiese estado en vigor en dicho año, el saldo y la mensualidad se habrían incrementado en un 2.13%, y no en 4.2% ►

“Los espacios en las ciudades son cada vez más costosos; es necesario incentivar la cultura de la vivienda vertical para lograr así el crecimiento inteligente de las ciudades y fomentar el aprovechamiento óptimo de la infraestructura existente en los centros urbanos e inhibir la expansión de la mancha urbana, para lo cual es necesario escuchar y aprovechar el talento de los profesionales inmobiliarios, como parte indispensable de la cadena de valor”.

David Penchyna



Salario mínimo: derribando mitos



Entrevista a Graciela Bensusan

Profesora investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana plantel Xochimilco

Por Patricia Pérez Martínez

contacto@mejoresempleos.com.mx

Graciela Bensusan, profesora investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana plantel Xochimilco, ha seguido de cerca el tema del salario mínimo (SM). Con una amplia carrera como investigadora y tras su participación en el libro *Del salario mínimo al salario digno* su opinión se ha convertido en referencia obligada en la materia. Desde su perspectiva y formación académica, ella expone tres de los principales mitos alrededor de los efectos de realizar incrementos al SM.

MITO: México no es productivo

Se ha dicho que mientras nuestro país no suba sus niveles de productividad no se puede subir el SM de manera sustancial. Sin embargo, las mediciones de productividad nacional no toman en cuenta la heterogeneidad estructural y el ritmo desigual de su crecimiento en el sector formal e informal de la economía. Incluso las empresas de las ramas más exitosas de la economía vienen al país por los bajos salarios y porque existe una fuerza de trabajo muy productiva. Por ejemplo, la industria automotriz mexicana es una de las más competitivas a nivel mundial y las remuneraciones de los trabajadores mexicanos en esa área ya están por debajo de sus homólogos asiáticos, como es el caso de China. De hecho, históricamente el SM ha perdido dos tercios de su poder adquisitivo desde fines de los años setenta, mientras que la productividad nacional ha registrado crecimientos desde 1997. Entonces no puede usarse ese argumento como pretexto. ¿Por qué mantener la misma política en circunstancias tan distintas a las de los ochenta y noventa? ¿Por qué la Comisión Nacional de Salarios Mínimos lleva



20%

*Guardas
Ortodoncia
invisible
Estéticos*

*En el mundo hay cientos de idiomas
pero una sonrisa los habla todos*

Avenida Jesús del Monte 37 Segundo Piso T26
Huixquilucan, Estado de México, CP 52764
Tel 52 46 02 26

más de dos años formando comisiones para postergar el incremento real de los SM, como si se buscara una fórmula milagrosa, cuando ésta ya es una estrategia impulsada incluso por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y por numerosos países de la región y del mundo para luchar contra la pobreza y la desigualdad? ¿Cuál fue entonces el propósito de la reforma para desvincular los incrementos del SM respecto de otras obligaciones?

MITO: Se perderían empleos

Otro argumento común para no subir el SM es que, si aumentamos los salarios las empresas tendrían que recortar personal para sobrevivir. Hay estudios que muestran lo contrario. Si una empresa subsiste a base de pésimos salarios no es una empresa valiosa para el país. Es cierto que las micro y pequeñas empresas tienen bajos niveles de productividad pero su problema no son los sueldos. Al contrario, los bajos salarios son un incentivo para no aumentar la productividad. Otro problema es que no tienen acceso a créditos y no hay una política industrial impulsora de la integración de cadenas productivas que apoyen de manera integral a las empresas formales. No se tiene desarrollada una estrategia clara que ayude a las MiPyMES (que son las mayores generadoras de empleo en el país) a volverse proveedoras de las grandes empresas exportadoras para competir de manera equitativa. El resultado de todo ello es que la única estrategia de atracción de

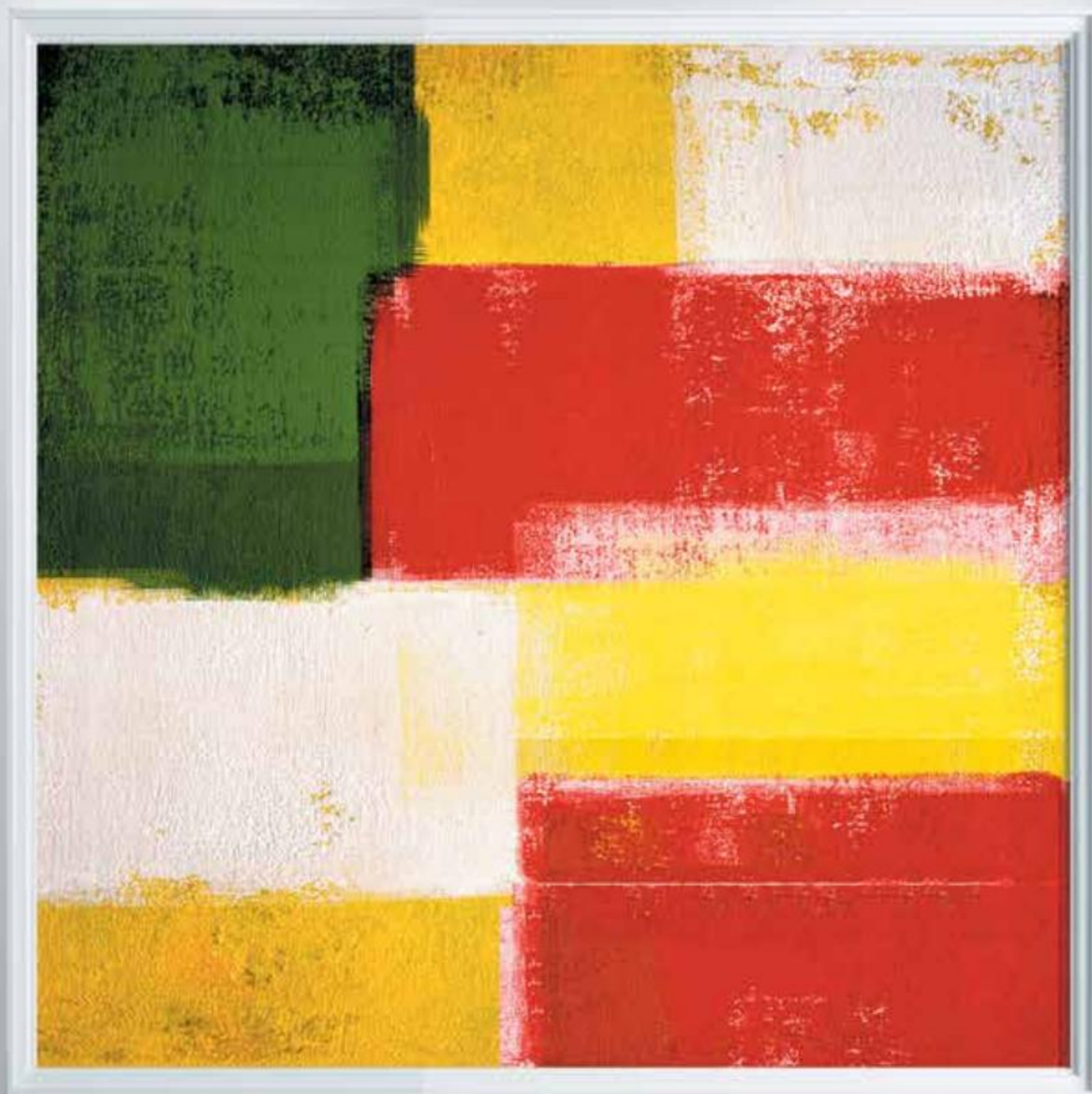
inversiones y de crecimiento en México es a través de mano de obra barata y eso ha aumentado la pobreza y la desigualdad económica de nuestro país.

MITO: Pocos trabajadores se beneficiarían de un aumento al salario mínimo

Debido a los altos niveles de informalidad y al número de afiliados al seguro social, se ha dicho que aumentar el SM no repercutiría en un amplio sector de la población laboralmente activa. Esto tampoco es cierto porque los incrementos del SM afectan a toda la estructura salarial e incluso a los que trabajan en la informalidad. Hoy hay más de 50 millones de mexicanos en situación de pobreza, resultado de un mercado laboral deficiente que genera pobreza debido a remuneraciones bajas. Aunado a ello, hay 7 millones de mexicanos que perciben solo un SM, a la par que los reducidos porcentajes de incrementos anuales tienden a imponerse en las negociaciones de los salarios contractuales. Con estas cifras podemos comprender que un SM capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias, como lo exige el artículo 123 constitucional, impulsaría el consumo interno, la productividad y la estabilidad laboral de millones de trabajadores, significaría apostar por un México capaz de competir a través de alto valor agregado y donde los empleados se sientan reconocidos y se comprometan a mejorar sus niveles de productividad ►



No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com



grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com

Networking,

cultiva contactos para cosechar oportunidades

Por **Luis Berango Irizar**
CEO & founder, TALÉNTICA
www.talentica.es
info@talentica.es

TALÉNTICA
TALENTO EN LA PRÁCTICA



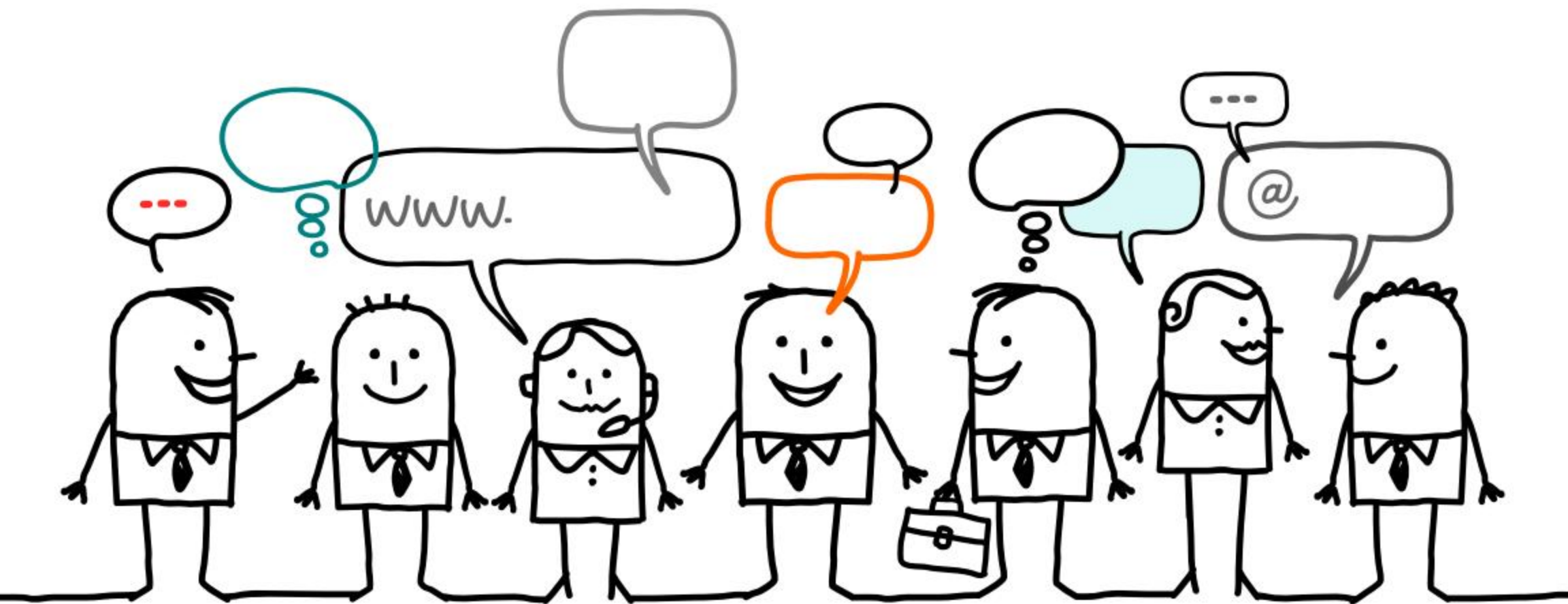
La comunicación externa y las relaciones personales son, hoy en día, las dos herramientas de *Marketing* más potentes que poseemos. Sin ellas, es imposible desarrollar un liderazgo auténtico, ser capaz de transmitir confianza y, por tanto, de cimentar una

marca personal influyente y sostenida en el tiempo. El *Networking*, la construcción de redes laborales útiles y estratégicas, alineadas con unos objetivos personales y corporativos bien definidos, es uno de los pilares en cualquier proceso de *Personal Marketing*. Así que, ¿por qué no le prestamos la atención que merece?

Hay un viejo proverbio chino que dice: “si quieres un año de prosperidad, cultiva arroz. Si quieres diez años de prosperidad, cultiva árboles. Si quieres cien años de prosperidad, cultiva personas”. Existen docenas de definiciones sobre *Networking*. Básicamente es una técnica de *Marketing* que nos permite crear una agenda profesional de contactos, mediante el establecimiento de relaciones de confianza basadas en el beneficio mutuo. ¿Qué consigues con esto? Optimizar tu esfuerzo comercial, minimizando el tiempo que le dedicas. Quizás visto así suene un tanto frío. Tal y como lo veo, tiene mucho que ver con sembrar, teniendo claro qué quieres cosechar. Tiene que ver con tu manera de conectar y conocer a otras personas; con la habilidad de acercarte a gente nueva y transmitirles mensajes de forma eficaz; supone compartir, apoyar y ayudar a otros, y estar abierto a que te conozcan.

Necesitamos detenernos a analizar quién compone nuestra red actualmente, quién podría sumarse a corto, medio y largo plazo, por qué y cómo conseguirlo. Suelen diferenciarse varios tipos de *Networking*: de cercanía (vecinos, compañeros de trabajo o de universidad), ideológico (política, asociaciones de consumidores, sindicatos, organizaciones), de inte-





rés (asociaciones profesionales, empresariales, foros de negocios, de relación social o deportiva...) y de pertenencia (por religión, país o idioma). Pero, ¿es el *Networking* tu compañero de asiento en un avión? Sí. ¿El camarero que te atiende en un restaurante? Claro. ¿Las personas que no te gustan? Por supuesto.

Veámoslo siempre en términos de la oportunidad para:

- ⊙ Promover relaciones profesionales con clientes reales o potenciales, proveedores y otros *stakeholders* o grupos de interés.
- ⊙ Crear nexos de trabajo sólidos.
- ⊙ Manejar información. Aumentar tu nivel de conocimiento te abre nuevas perspectivas.
- ⊙ Ofrecer tus competencias y habilidades a quienes las necesiten o puedan actuar como prescriptores.
- ⊙ Vender productos y servicios o establecer ocasiones de empleo futuras.

Alcanzar estos escenarios "en plena forma" requiere de un trabajo previo individual, un análisis FODA personal que nos permita reflexionar sobre nuestras capacidades y aptitudes, mejorar nuestros puntos débiles y potenciar nuestras fortalezas. Antes de hacer una llamada, participar en una conferencia o asistir a una formación debemos de preguntarnos dónde tenemos que estar, cómo, por qué y con quién. Y actuar una vez hayamos identificado nuestras metas y nuestras prioridades profesionales, personales y corporativas.

¿Y cuáles serían las claves de un *Networking* de éxito?

- ⊙ Una marca personal única y diferente que proporcione valor añadido. Para ello hay que cuidar la imagen, saber comunicarla y gestionar la reputación *online* y *offline*.
- ⊙ Convertirse en experto en una materia o campo específico.
- ⊙ Generar contenido propio, de calidad y, a ser posible, con una aspiración viral.
- ⊙ Formarse con los mejores y ser formador para otros.
- ⊙ Cultivar las relaciones con un sentido de *feedback*. Conseguir que la gente sepa quién eres y qué haces, y escuchar aquello que otros comparten. Recopila notas, aporta ideas y recursos.
- ⊙ El seguimiento de los resultados. Todos deben salir ganando con el intercambio, así que si no hay retorno, no merece la pena insistir.
- ⊙ Focalizar objetivos. El *Networking* requiere tiempo, esfuerzo, método y perseverancia.
- ⊙ En última instancia, hay que obtener visibilidad y credibilidad para apreciar resultados, que no son ni inmediatos, ni directos, ni acumulativos.

Dice Simon Sinek, uno de los mayores expertos en liderazgo del mundo que "nuestra supervivencia depende de nuestra capacidad para formar relaciones de confianza".

¿Cómo vas a conseguir que te conozcan?
*¿Cuál va a ser tu plan de *Networking* a partir de ahora?*

El desempleo, razones y sus salidas desde la línea empresarial

Por Rosario Ancheita Ocampo

USEM México
comunicacion@usem.org.mx



El desempleo en México es una de las principales causas que detienen el desarrollo de nuestro país. De hecho, en marzo de este año, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), reportó la tasa de desempleo en 4.2%; situación que causa alerta en la población. Esto repercute directamente en el ámbito empresarial como una responsabilidad que se debe cubrir; sin embargo, esta misión debe trabajarse desde todos los ámbitos: Gobierno, sociedad y sector privado.

Nos gustaría exponer algunas razones por las que creemos que el desempleo ha venido a la alza; el primer dato corresponde al Índice de Desarrollo Democrático de América Latina, el cual muestra que la democracia en México ha disminuido en relación con años anteriores. Igualmente, los altos índices de corrupción, la falta de preparación y de capacitación para la adecuación de puestos de trabajo específicos, son causas suficientes para dejar a un país con altas necesidades que cubrir y en donde la perspectiva de los empresarios nos puede ayudar a ampliar una visión comprometida en pro de la sociedad.

Propuestas USEM para la generación de empleos justos y dignos:

- Identificar y perfilar los puestos de trabajo al interior de las empresas para adecuarlos a las necesidades reales que demanda cada objetivo de trabajo.
- Crear convenios en agencias de empleo depurando sus ofertas y creando *networking* con empresas del gremio para la contribución de empleos adecuados.
- Fomentar la capacitación y formación de los colaboradores de modo que los salarios sean mejores si permanecen o desafortunadamente se tiene que prescindir de sus servicios.
- Contratar o generar servicios de *outplacement* para poder asesorar a aquellos que necesiten readaptarse al mercado laboral o a la vulnerabilidad de la pérdida de trabajo.
- Generar empleos temporales que cubran proyectos de tiempo parcial o que cubran momentos de riesgo para poder brindar apoyo al colaborador y a la empresa ►



Expo **Capital Humano**

EXPO
OFICINAS
& FACILITIES

EXPO
FINANZAS

09-11

Noviembre 2016



CDMX

Sea parte de esta reunión empresarial

▮ Piso de exposición

▮ Networking

▮ Eventos especiales

▮ Herramientas para la **gestión del capital humano**, como:

- ▮ e-Learning
- ▮ Nómina
- ▮ Capacitación
- ▮ Desarrollo organizacional
- ▮ Reclutamiento y selección
- ▮ Comunicación interna
- ▮ Seguridad y salud laboral

▮ Proveedores para la **gestión de oficinas y la administración de inmuebles**:

- ▮ Muebles de oficina
- ▮ Business centers
- ▮ Papelería / Consumibles
- ▮ Paquetería / Mensajería
- ▮ Seguridad privada
- ▮ Limpieza corporativa

▮ Soluciones **financieras, legales, contables y fiscales**:

- ▮ Banca empresarial
- ▮ Factura electrónica
- ▮ Fondos de inversión
- ▮ Crédito y financiamiento
- ▮ Software empresarial
- ▮ Vales de despensa

▮ Human Capital Summit

Corporate Financial Summit

Talleres Especializados

Evento **SIN COSTO** para el sector empresarial



Regístrese **SIN COSTO**: www.expo-capitalhumano.com Clave: **ECHR063**

info@expo-capitalhumano.com | info@expo-oficinas.com | info@expo-finanzas.com

Organizado por Reed Exhibitions

Surfing Digital

al frente del tsunami tecnológico

Entrevista a Edwin Moreno

CEO y fundador



“Estamos enfrentando un verdadero tsunami tecnológico, ante esto, la gente reacciona de tres maneras: observa el mar y se paraliza, mira hacia la playa y no se da cuenta del fenómeno que se acerca, o bien, toma una tabla de surf y se monta a la ola. Yo simplemente ayudo a los emprendedores a subirse a esta ola”. Es así como Edwin Moreno, CEO y fundador de *Surfing Digital*, define su proyecto; el cual, ha pasado de ser una academia virtual a una filosofía de negocios.



Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

Desarmados ante la revolución... tecnológica

Surfing Digital nació después de que tomé un curso dentro de la NASA en Silicon Valley; ahí supe que los seres humanos aún no somos conscientes del enorme avance de la revolución tecnológica actual y lo que veremos. Tan es así, que cuando regresé a México, tuve la oportunidad de platicar con Norm Judah, Director de Tecnología de Servicios de *Microsoft* a nivel mundial, y sus palabras me marcaron: “la tecnología está creciendo demasiado rápido, incluso para nosotros”.

Si el encargado del área tecnológica de *Microsoft* pensaba eso, no podía imaginarme en qué situación se encontraba la población general. Sólo basta cotejar las cifras: al cierre del 2015, se estima que había 15 mil millones de dispositivos conectados a internet; un promedio de dos por cada habitante en la tierra. Para 2030, se calcula que habrá un trillón de aparatos conectados a internet, más de 110 aparatos por habitante. Si consideramos los datos, estamos entre el uno o dos por ciento de la era digital de los próximos 15 años, la pregunta es ¿estamos preparados?

Encaminando a emprendedores

Parte de mi formación en la NASA estaba enfocada a *Exponential Organizations*, es decir, negocios al estilo *UBER* en donde las herramientas digitales son el conductor princi-

Se calcula que para el año 2025, el 48% de los empleos serán obsoletos debido a tecnologías como la robótica, impresión 3D, *Big Data*, entre otras. Sin embargo, el Foro Económico Mundial calcula que en economías como la mexicana, la cifra puede alcanzar el 70%.



pal de los servicios, así como el medio con el cliente. Fue entonces que concebí a *Surfing Digital* como una academia/movimiento que ayude a emprendedores a entender e integrarse de manera natural a esta revolución tecnológica y/o, para insertar su negocio a esta realidad.

Para esto, trabajamos con la filosofía *Mastermind*. Básicamente, lo que hacemos es armar generaciones compuestas por cinco a siete emprendedores y empresarios que durante seis meses, a través de 16 pasos, aprenden dos conceptos básicos: vender por internet y hacer una empresa exponencial. Aunque el proceso de aprendizaje es predominantemente virtual, se programan reuniones semanales para que todo el grupo conozca los avances de los integrantes, se den retroalimentación y contribuyan a impulsar el trabajo de sus compañeros.

En busca de un billonario mexicano

Ahora bien, la mejor manera de medir los resultados de este programa es con ventas, ya que, es la única manera en que puedes saber objetivamente el nivel de respuesta que tiene tu negocio. Es por ello que, desde el día uno, nos enfocamos en que los proyectos con los que trabajamos logren vender su producto. Lo destacable es que al hacer negocios por internet, obtienes una respuesta inmediata por parte de tus consumidores y puedes realizar cambios a la estrategia en tiempo real, sin invertir capitales excesivos como pasa en los

modelos de negocio tradicionales. La idea es que al final de curso, estés listo para ir por un fondo de inversión, pues ya tienes un producto o servicio probado y con niveles de aceptación garantizados y medibles. Si quieren aplicar al programa visiten www.surfing.digital/mastermind.

Todo lo anterior lo realizamos con una filosofía: ayudarte a volverte billonario. Esto no es ninguna fantasía, pues se cree que en los próximos cuatro o cinco años surgirá la primera *startup* latina en ser valuada en un billón de dólares y de ahí vendrán varias más, entonces ¿por qué no lograr que sea una *startup* mexicana? ▶

TIP de Edwin Moreno:

Hemos aprendido que los dinosaurios se extinguieron debido a un meteorito, ya que fueron los que no pudieron adaptarse a los cambios. Lo mismo está sucediendo hoy en día con los negocios. No está mal reflexionar sobre por qué *Kodak* fracasó, pero es mejor entender qué hizo que *Instagram* se levantara como una gran red social. Actualmente no sobrevive el más grande sino el más veloz. Aplicándolo a tu caso ¿te estás adaptando o te estás extinguiendo?

¿Preparado para enfrentar una crisis de imagen o marca?



Entrevista a Luis Antonio Espino

Consultor experto en redacción de discursos y reputación y manejo de crisis

integralia
CONSULTORES

Por Patricia Pérez Martínez

contacto@mejoresempleos.com.mx

Un tuit desafortunado, una mala respuesta en Facebook, una crítica mal manejada, una disculpa tardía... Hay mil y un situaciones y decisiones que pueden dañar la imagen de una empresa o negocio. Como bien dice Luis Antonio Espino, consultor en comunicación, experto en redacción de discursos y re-

putación corporativa y manejo de crisis, "las empresas no se detienen a diseñar previamente una estrategia de comunicación para escenarios de posible crisis; sólo la consideran cuando ésta ya la tienen encima". Conoce de cerca qué hay detrás del manejo de crisis.

Reputación a la vista de todo el mundo

Mi labor consiste en ayudar a empresas, instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil a comu-

nicar bien lo que hacen con el objetivo de fortalecer y elevar su reputación. La reputación es el activo intangible más valioso de cualquier organización e impacta todos los procesos. A diferencia

de otros activos, la reputación corre riesgos de manera permanente. Es tan delicada, que se construye en años y puede perderse en segundos con una decisión o declaración desafortunada.

Cuando se presenta una crisis es preciso controlar los elementos que puedan alimentar "el ciclo del escándalo"

que consiste en esa dinámica que se da en medios de comunicación y redes sociales que reportan una noticia,





La reputación de una organización se basa en tres pilares:

A) Credibilidad: al ser congruente entre lo que se dice y hace.

B) El cliente/ciudadano es primero: recordar para quién se trabaja. Por obvio que parezca, muchos políticos o empresarios pierden de vista al objetivo central de sus acciones: las personas.

C) La comunicación no arregla las malas decisiones: los errores de fondo no se solucionan cambiando la forma. Ningún mensaje amable puede enmendar el verdadero problema, tampoco se trata de ocultarlo.

después buscan declaraciones de terceros sobre lo ocurrido para generar lectores, televidentes o “clics”, y luego buscan reacciones a esas declaraciones y así sucesivamente en un ciclo que se auto-alimenta.

Ante una crisis, el objetivo es comunicar con la mayor claridad y efectividad posible lo que la empresa está haciendo para enmendar cualquier falla o mala conducta, atender las necesidades de sus clientes y *stakeholders* (individuos involucrados en el negocio), ofrecer información de manera transparente a las autoridades y al público, y tomar medidas para asegurar que la crisis no vuelva a presentarse.

Protocolos de acción, los mejores aliados

Las mejores crisis son aquellas de las que nadie se entera porque fueron contenidas a tiempo gracias a que se contó con protocolos de acción claros. Pero si la crisis estalla, es indispensable contar con asesoría especializada en comunicación y control de daños reputacionales.

Cuando las empresas enfrentan crisis hay tres errores muy comunes. El primero es que se suele poner en manos de los equipos de abogados el manejo de crisis, incluyendo la comunicación, lo que les resta flexibilidad y efectividad. Las batallas jurídicas no son iguales que las batallas mediáticas. El segundo error común es la negación: pensar que las cosas pueden arreglarse por sí mismas, que la crisis va a desaparecer simplemente si se deja pasar algo de tiempo. Esto suele agravar la situación. El tercer error es la contratación de asesores de relaciones públicas que ofrecen “operar” con los medios de comunicación gracias a su extensa red de contactos, pero que muchas veces lo hacen con prácticas poco éticas. En el mejor

de los casos, estos “asesores” pueden detener temporalmente la crisis, pero no ayudan a la organización a enfocarse en lo que sí importa: construir y fortalecer una reputación positiva ante la sociedad.

La imagen de una marca, jamás en manos inexpertas

Las redes sociales jamás deben dejarse en manos de jóvenes sin experiencia o sin formación corporativa adecuada. Una cosa es ser experto en redes sociales y otra muy distinta es ser especialista en reputación corporativa y comunicación estratégica. Lineamientos bien definidos de comunicación deben indicárseles a los responsables de las redes, para que logren manejar la imagen en internet sin salirse de un protocolo institucional.

Abrir una página de *Facebook* o *Twitter* sin un plan claro y bien definido es un gran error. Aprender sobre la marcha no es lo ideal en ningún sentido; lo peor que puedes hacer es improvisar cuando está en juego la reputación de tu marca o tu nombre propio. Establece qué quieres lograr con una estrategia digital, a quién te quieres dirigir y cómo lo vas a lograr ►

TIP de Luis Espino:

Nunca esperes a que llegue una crisis para comenzar a pensar en cómo cuidar y fortalecer la reputación de tu empresa. Las empresas que invierten en fortalecer su reputación a diario logran salir más rápido y mejor libradas de las crisis. La clave son tres palabras: prevención, prevención y prevención.

Emprender sin ver el miedo

Entrevista a Carlos Finck,
Chef y propietario



Por Zaida Alejandra Bedoya Flores
contacto@mejoresempleos.com

La ruta que nadie te cuenta

“Cualquiera podría pensar que la mayoría de los negocios exitosos fueron diseñados previamente con gran capital y planes de trabajo perfectamente estructurados; ése no fue mi caso. Decidí emprender este restaurante, rompiendo paradigmas y con opiniones de gente que me decía: ‘no hay oportunidades’ o ‘necesitas mucho dinero’. Como muchos emprendedores que ahora tienen sus negocios bien consolidados, yo empecé desde abajo ‘sin ver el miedo’, y siendo constante fui realizando las modificaciones que le han dado solidez a mi negocio”, expresa Carlos Finck, chef y propietario de *La Casa del Panini*, restaurante ubicado en Torreón, Coahuila.

Y es que las claves para emprender, a mi gusto, parten de la honestidad, de buscar lo que te gusta hacer, de encontrar tu pasión, plasmarla en un negocio y ser persistente con una buena dosis de paciencia; es también un camino que te llevará a un gran aprendizaje, incluso, sobre ti mismo.

Capacitación, el mejor condimento

Al montar el negocio, tuve que reconocer que no soy experto en todo y descubrí que aprender sobre el recurso humano, buscar su desarrollo interno como personas y el manejar la inteligencia emocional con ellos, era fundamental. El contacto con el personal es de los elementos más complejos, no obstante, cuando la gente con la que trabajas entiende tu meta y la comparte, entonces se desenvuelve de manera más eficiente y comprometida, lo que se refleja en su trato

con los clientes. *La Casa del Panini*, por ejemplo, se ha caracterizado por enriquecer la visita de sus comensales con un trato amable y generosa hospitalidad.

Capacitar es fundamental. Más allá de lo técnico, el objetivo es mostrar al personal operativo el rol que desempeña en la organización y que toda vez que se responsabilizan de realizar bien su función, contribuye al crecimiento de todos; cuando no lo hace, afecta los resultados de todo el equipo.

Una cocina con amplia visión

El ambiente laboral mejora y el servicio al cliente avanza considerable. Hemos pasado del “ahí se come rico”





Uno de los mayores errores es creer que “papá gobierno” debe proveer recursos para que exista tu negocio; el gobierno debe permitirte operar sin ponerte tantas limitaciones ¡esa debería ser su principal función! Pero ser el sobreprotector financiero de tu negocio no es su papel.

al “ahí me atienden mejor” y es muy significativo porque se ha creado una relación increíble entre meseros y consumidores que nos ha ayudado a crecer.

Saber de cocina no lo es todo para tener un restaurante exitoso. Comprendí que contar con el mejor personal era la base. Lo que sucede es que debemos entender que no siempre podemos estar presentes en el área de trabajo y si confías en tus colaboradores es porque has contratado a los mejores y los has preparado, entonces puedes dedicarte a velar por el negocio desde otra perspectiva.

Torreón, ciudad de emprendedores

En Torreón hay mucho emprendedor; como dicen, “vencimos al desierto” y lo transformamos en una ciudad que está haciendo las cosas bien. Son los emprendedores quienes le están dando solidez a la ciudad y venciendo los aspectos más importantes del entorno, como la inseguridad. Muchos de ellos no cuentan con recursos, pero es gente de esfuerzo, que se organiza, que trabaja. Nosotros fomentamos que haya mayor competencia, que es algo que te permite medirte con otros para marcarte retos mayores. Hacemos eventos y traemos gente de otros restaurantes. Te diré que la hospitalidad es el factor que nos diferencia de la competencia y lo que nos ha llevado a ser referentes en la región. Sin lugar a dudas, la hospitalidad no surge de la noche a la mañana, esto se trabaja día con día ▶

TIP de Carlos Finck:

Al emprender, considera primero trabajar en ti, en aprender competencias como saber comunicarte y ser claro con tus colaboradores. Hacerlo a tiempo te puede evitar muchos conflictos a largo plazo.

Conviértete en experto en grafología y psicología del rostro

Con las más novedosas herramientas para identificar y potenciar al talento humano

Diplomados y certificaciones en:

- Psicografología
- Psicología del rostro
- Psico-Coaching ejecutivo
- Psicometría y Detecciones del talento humano (basado en competencias laborales)
- Sistema de pruebas psicométricas automatizadas “Psicorreporteador”

Ámsterdam 218 letra D. Colonia Condesa.
(Metrobús Campeche a una cuadra del Parque México)
Tels: 5582-9188 y 9335
www.psicografologia.com



psicografologia.com

EMPRESA ORIENTADA AL APRENDIZAJE CONSTANTE



Y entre libros nos encontramos



El libro negro del emprendedor

Fernando Trias de Bes

Empresa Activa

Aquí está la parte oscura, realista y cruda del emprendedor. La que no cuentan todos los organismos y personajes que están todo el día diciendo "hay que emprender". Una manera sencilla de entender los numerosos desafíos a los que se enfrenta un emprendedor y los errores más habituales al crear tu negocio.

El arte de empezar

Guy Kawasaki

ILUSTRAE

¿Cómo lograr financiamiento? ¿Cómo rodearse del mejor equipo en tu PyME? Este *best seller* aborda criterios fundamentales en el espíritu empresarial, ya sea para iniciar una empresa o para reformular un proceso en marcha. Es una guía definitiva para emprendedores con determinación y entusiasmo por su proyecto y que no quieren perder el tiempo en teorías ni detalles irrelevantes.



Quién soy yo para hacer esto

Laura Ribas

Basado en la historia personal de Laura Ribas, donde cuenta cómo superó uno de sus peores momentos empresariales: el cierre de un negocio y su ruina. La autora comparte cómo entrenar tu mente para superar obstáculos, vencer a tu crítico interno y materializar tus sueños. Un libro para todos aquellos que quieran realizarse profesionalmente, construir su empresa y expandir su imperio.

Los cuatro pilares de la inversión

William Bernstein

Editorial Deusto

En un tono relajado y amigable, Bernstein habla de los cuatro pilares fundamentales que hay que tener en cuenta para construir un portafolio redituable sin la ayuda de ningún asesor financiero. Con una perspectiva histórica del mercado, de la teoría de inversión y del comportamiento financiero, este libro se convierte en el manual que facilita el conocimiento y las decisiones de inversión.



Gestionar con sencillez. Mitos y realidades del liderazgo

Pablo Maella

PROFIT Editorial

Diversos mitos del ámbito empresarial afirman que el líder es el responsable de gestionar frente a sus colaboradores motivación, compromiso, persuasión, buen *feeling*... Puede parecer de "sentido común" que un líder se encargue de ello, pero un análisis profundo nos permitirá desenmascarar qué hay detrás de estos mitos y explorar alternativas al discurso dominante.

Estrés laboral y cómo combatirlo

Por Psic. Karen Ramírez García

¿ Qué es el estrés? Es la reacción defensiva del organismo ante amenazas externas, lo que activa constantemente el Sistema Nervioso Simpático que es el encargado de prepararnos para luchar o huir si nuestra integridad física se ve comprometida. Como este proceso genera al cuerpo un gran esfuerzo, el Sistema Parasimpático lleva al organismo a su estado normal mediante el proceso de homeostasis (la habilidad del cuerpo para estabilizarse así mismo mediante el intercambio de materia y energía con el exterior) logrando un equilibrio.

Factores que propician la aparición del estrés en el trabajo:

- Conflictos entre colaboradores
- Inseguridad en el ambiente
- Riesgos de trabajo
- Salarios mal remunerados
- Jornadas excesivas
- Mucha o nula carga de trabajo
- Movimientos jerárquicos: asensos, promociones, despidos

¿Cómo evitar el estrés laboral?

- Llegar a tiempo al trabajo
- Cambiar periódicamente la posición del cuerpo mientras se realizan labores
- Disminuir el consumo de cafeína o bebidas energéticas, alcohol y tabaco
- Tomar la hora de comida fuera de la oficina
- Administrar correctamente el tiempo de cada una de las actividades del puesto
- No atender asuntos personales dentro del horario de trabajo
- Salir del centro de trabajo una vez que culminó la jornada laboral, no después
- Acudir a terapia para identificar los factores de riesgo que originan o mantienen el estrés
- Modificar los hábitos de sueño
- Alimentación balanceada
- Disminución de factores ambientales contaminantes, así como reducir el uso de dispositivos electrónicos
- Practicar algún deporte, meditación y/o ejercicios de respiración
- Tomar vacaciones



El 75% de los mexicanos reporta haber sufrido estrés; asimismo la Organización Mundial de la Salud indica que en nuestro país somos más propensos a padecerlo, incluso por encima de naciones como EU y China.

Consultas al:
04455 2006 4985
terapeuta.karen.ramirez@gmail.com

Realidad hecha ficción

¿Cómo es el trabajo del creador de recorridos virtuales?

Entrevista a Felipe González

Director de *Recorridos Virtuales México*

Por Elizabeth Verduzco Garduño
eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

La realidad virtual nos alcanzó. Hoy es posible visitar museos de otros países sin salir de casa, o qué tal explorar ruinas desgastadas por el tiempo desde la comodidad de tu sillón. En esta área, México se ha distinguido por el desarrollo de recorridos virtuales interactivos con aplicación en el mundo de los negocios. ¿Cuál es el futuro de esta tecnología y qué oportunidades ofrece? Felipe González, Director de Recorridos Virtuales México, nos platica al respecto.

De lo real a lo digital

Se trata de realizar imágenes panorámicas y convertirlas en imágenes interactivas, conocidas también como recorridos virtuales. Se parte de la toma de una

foto panorámica en 360°, la cual se renderiza y recibe un tratamiento digital para que se pueda navegar e interactuar a través de ésta en equipos multimedia.

Trabajar en la parte interactiva en este proceso es lo más fascinante, pues es



donde se enriquece el recorrido y no hay límites para lo que se puede crear y plasmar ahí. Por ejemplo, en el recorrido virtual para una tienda de zapatos, la gente podrá ver los modelos disponibles, precios, videos, audios, conocer las promociones ¡y más!. El objetivo es lograr una interacción y experiencia completa para el usuario que bien pueda sustituir la visita física de una tienda. ¡Este es el futuro de muchos negocios! Y se abre un nicho de oportunidades laborales para quienes decidan especializarse en esta labor.

Nicho de oportunidades reales

Esta tecnología nació con la intención académica de visitar museos lejanos o bien, conocer zonas históricas; pero el giro que dio en los últimos años está centrado en que ahora las empresas la adoptan como medio para generar la interactividad de usuarios con sus productos y servicios de forma atractiva, dinámica y rentable.

Un siguiente nivel que viene con mucha fuerza es la realidad virtual que transformará la experiencia de usuarios con los productos y servicios del mercado.

En México estamos más que preparados para trabajar con esta tecnología sin ningún problema, nuestros ingenieros y profesionistas están orgullosamente al nivel de cualquier referencia del planeta.

Dado que la realidad virtual es una tendencia muy marcada en el mundo de los negocios, no es de extrañar que cada vez sean más las empresas que buscan estos servicios. Nuestra empresa, por ejemplo, cuenta con el distintivo de confianza de *Google*, lo que significa que nuestros clientes, si así lo solicitan, podrán ser insertados en el servicio de *Google Maps* para mayor visibilidad, mejor experiencia para el usuario y confianza entre los clientes ►

TIP de Felipe González:

Presten atención a las oportunidades de negocio que se generarán alrededor de la realidad virtual. Habrá oportunidades para fotógrafos y programadores, ingenieros y perfiles que tengan que ver con desarrollo de *software* e informática aplicada.



WWW.MEZCALERIALOSAMANTES.COM

La Mezcalería "los Amantes" es la Mezcalería más grande del mundo con 225 Mezcales, 98 Marcas de los 13 Estados con denominación de origen, además podrás disfrutar de nuestro concepto Cocina Mezcalera MEX.

Campos Eliseos 290, Miguel Hidalgo, Polanco, 11560 Ciudad de México, D.F.
Lunes a miércoles de 13:00 a 00:00, de jueves a sábado de 13:00 a 02:00 y domingos de 15:00 a 23:00



GRUPO
los amantes



/MezcaleriaLosAmantesPolanco



@MezcalLosAmantes



AmantesMezcaleriaMx

14 JULIO 2014 21:12

EL CONSUMO EXCESIVO DE ALCOHOL ES PELIGROSO PARA LA SALUD



Inclusión laboral, de espacios accesibles a espacios integrales

Entrevista a Taide Buenfil

Coordinadora de la Maestría
en Responsabilidad Social
de la Universidad Anáhuac.



Por Nadia Salinas Mendoza

contacto@mejoresempleos.com.mx

Taide Buenfil, coordinadora de la Maestría en Responsabilidad Social de la Universidad Anáhuac, es una mujer que se ha distinguido por su talento y vocación en materia de inclusión laboral. De sonrisa contagiosa y personalidad alegre, Taide asegura que se abre paso a la inclusión laboral “cuando las organizaciones dejan de centrarse en aquello que las personas no pueden hacer y valoran lo que sí pueden hacer, independientemente de si hay o no una discapacidad de por medio”.

El entorno, el principal inhibidor de la inclusión laboral

Imagina que tienes a dos personas ideales para cubrir una vacante: tienen el perfil correcto, las competencias deseadas por la empresa, la experiencia necesaria y la capacidad para desempeñar eficientemente dicha vacante. Sin embargo, el día de la entrevista una de esas dos personas no pudo llegar a la entrevista porque no hay transporte de su casa al centro de trabajo ¿eso es una competencia justa? Claro que no.

Lo mismo sucede con las personas con discapacidad (PCD), pues los entornos no están hechos para que puedan desplazarse de manera libre o segura por la ciudad, ya ni hablemos de los centros de trabajo. Es aquí donde se merma el desarrollo laboral de las PCD, pues en muchas ocasiones ni siquiera pueden participar en un proceso de selección como tal, debido a que no hay un entorno que les permita transitar de manera independiente.

Lo que excluye es la falta de sentido común

Debemos trabajar en adecuar los espacios para que todas las personas (con o sin discapacidad) puedan convivir de manera eficiente; hay que recordar que la discapacidad está marcada por el entorno, no por la persona. Entonces, si las empresas cuentan con rampas de acceso, entradas amplias y pasillos anchos, le están dando acceso no sólo a PCD motriz, sino a todas las personas.

Y es en este punto donde las empresas también se equivocan al abrir vacantes para las PCD; ya que tratan de empatar los puestos laborales con las discapacidades y no con las habilidades. Un ejemplo es



el que aplican algunos *call centers* en donde buscan PCD motriz para llenar sus puestos, pero en ocasiones no se preguntan si cumplen con habilidades como: comunicación, escucha activa, uso de *software* especializado... ¿Por qué no contratar a una PCD visual? Haciendo las adecuaciones correctas, podría cubrir esa vacante sin problemas.

Al final, no se trata de llenar cuotas o “ser lindos” con las PCD, se trata de buscar el bien común. Cualquier persona es susceptible de adquirir alguna discapacidad debido a accidentes, envejecimiento o enfermedades; si logramos el equilibrio en materia de inclusión laboral, habremos abierto puertas para todos ▶

TIP de Taide Buenfil:

En muchas ocasiones, personal de Recursos Humanos niega vacantes a PCD debido a las barreras arquitectónicas de la empresa. Esto es un error, pues además de que no valoran las capacidades de la persona, con esas decisiones retrasan la creación de espacios accesibles. Buscar solución a las barreras estructurales en los centros de trabajo es el primer paso para construir espacios integrales, después de todo, pueden estarle cerrando la puerta al mejor candidato disponible.

Expande tu potencial



Nosotros te enseñamos la herramienta

MacSchool
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ARTES DIGITALES

www.macschool.com.mx
info@macschool.com.mx
Tenayuca 55, 3er piso. Col. Letrán Valle
Tel: 56 01 56 42 · 66 37 65 06

diseño: blancachiapa@gmail.com

Mexicano gana *The World Summit Award* con plataforma para inhibir el *bullying*

Entrevista a Alfonso Flores Tego

Creador de *PARE360*

Por Valeria Cervantes Bielma

contacto@mejoresempleos.com.mx

Este año, durante la entrega del *World Summit Award*, Alfonso Flores Tego, un emprendedor mexicano que compitió con representantes de 192 países, ganó el primer lugar en la categoría "Inclusión y Empoderamiento" con una plataforma tecnológica *PARE360* enfocada a inhibir el *bullying* en las escuelas. ¿Cómo se vive competir con innovación en un contexto internacional? ¿Cómo se observa a México desde este escenario?

México debe apoyar más la innovación...

Me siento orgulloso de poder aportar un proyecto de innovación tecnológica para atender uno de los factores sociales que más afectan a nuestra sociedad, como lo es el *bullying*; esta misma plataforma puede instalarse en cualquier parte del mundo.

Mi experiencia fue constatar, durante la ceremonia de premiación, que otros proyectos ganadores estuvieron realmente impulsados por gobiernos o instituciones públicas de su propio país. Incluso en el extranjero, el talento mexicano es financiado, pero en mi caso, no hubo institución que sumara recursos al proyecto. Una de las preguntas que me realizó el jurado fue ¿en cuántas escuelas México ha implementado *PARE360*? La respuesta fue incómoda, porque muchos saben que nuestro país ocupa de los primeros lugares de *bullying* según la OCDE y sólo pude contestar: "la prueba piloto en una escuela en Chiapas fue todo un éxito, sin embargo, en este estado, no se ha podido permear a más escuelas por falta de recursos". Hoy hago una clara invitación a que *PARE360* sea considerado por los gobiernos estatales de mi país para incorporarlo a las políticas públicas de prevención social de la violencia.

Iniciativas de este tipo no han prosperado en México debido a que se tiende a politizar soluciones alrededor del *bullying*, y "las pocas que existen", sólo están enfocadas a atender la punta del *iceberg*.

Para combatir este problema, es necesario saber qué es lo que pasa debajo del *iceberg*. Si se identifican y detectan a tiempo los factores de riesgo, son perfectamente modificables. El *bullying* es solo el inicio de la delincuencia; hay estudios que indican que entre el 35 y el 40% de los alumnos catalogados como abusadores (*bullies*), para cuando cumplan 24 años, habrán sido sentenciados por lo menos tres veces. ¿No es razón suficiente para decidirse a implementar una solución contundente, más cuando existe ya una plataforma como *PARE360*, hoy avalada por la ONU? ►

El éxito de mi propuesta fue trabajar en una solución a problemas comunes; no nada más se centra en atender el *bullying* en escuelas, sino a otras conductas dañinas como violencia, armas, alcoholismo, drogadicción, entre otras más que pueden ser inhibidas con esta plataforma en cualquier sociedad. Si vas a innovar, apuesta por un proyecto con alcance global y gestiona recursos del extranjero sin limitarte a los que ofrece tu país.



Congreso Internacional de Capacitación E-Learning

18 y 19
de Octubre
2016

Desarrolla Efectiva e Inteligentemente al Personal de tu Empresa

¡Crea tu propio programa de Capacitación!

En esta 8va. Edición de dos días completos, contaremos con 2 programas paralelos que en conjunto suman más de 25 pláticas de vanguardia, entre las cuales destacan temas como:

Coaching
Engagement
Formación Online
Video Learning on the Go
Lego Serious Play
Diseño Instruccional
The Toyota Way
Universidad Corporativa
Evaluación por Competencias
Tecnologías para la Capacitación
Neurociencia
Herramientas de Nueva Generación
Rapid & Micro Learning
Tecnologías en Aulas
Desempeño y Productividad Exponencial
Desarrollo Organizacional
Formadores Internos
Mentoring
ROI
DNC

**¡Inscríbete
Ahora Mismo!**

(55) 90-00-04-04 01-800-087-2411  Whats App 55-3223-9879
Informes@CongresosPe.com.mx www.CongresoCapacitacion.com.mx

MUJER mejores empleos

Superar la segmentación sexualizada del campo laboral de la ciencia

Capacidad, talento y disciplina son las competencias reconocidas por hombres y mujeres, para escalar posiciones en el ámbito laboral de la ciencia, la tecnología y la innovación, no el género, porque como bien lo dicta la UNESCO, la ciencia debe estar al servicio del conocimiento y del progreso, sobre todo al servicio de la paz, del desarrollo en la sociedad y para la sociedad.

Pero la realidad ofrece otros indicadores que permiten cuantificar y calificar a la brecha de género que aún persiste en el ámbito de acceso y liderazgo en esta esfera laboral. Conscientes de esta realidad, nos debemos cuestionar cuáles son las tareas más urgentes que debemos activar para que las mujeres mexicanas tengan mayor visibilidad y poder de decisión en temas de ciencia, sin la necesidad de tener que trabajar el doble para que se les reconozca la mitad.

Para la presente edición reunimos a dos talentos femeninos, quienes tienen un firme compromiso para el cambio en este ámbito, con estrategias concretas. Se trata de Mónica Flores, Presidenta para Latinoamérica de *Manpower Group* y de Graciela Rojas, Fundadora y directora de *Profesor Chiflado*.

Para Flores, el panorama de la inclusión se completa con el apoyo a las mujeres en temas de liderazgo, mentoría, patrocinio, uso de tecnología y flexibilidad laboral; para ella, gran parte de esta labor multiplica su efecto, cuando es incentivada por las propias mujeres. Y Rojas, ha pasado las páginas del "aburrimiento" y la "dificultad" en el abordaje de temas científicos y tecnológicos, con ingenio y el uso de una novedosa metodología para incentivar, desde edad temprana, el acceso de mayor número de mujeres en actividades de tecnología, ciencia e innovación.

En *Mejores Empleos* reiteramos el compromiso con la igualdad de género, sin olvidar que la sociedad requiere integrar cada vez más la visión e innovación femenina. Por ejemplo, el uso de las jeringas, la calefacción en los autos, la transmisión inalámbrica, las balsas salvavidas y los adelantos en embriología, entre muchos otros avances, se han dado gracias a la participación activa de las mujeres de ciencia.

Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Inclusión consciente

¿Por qué no?



Por Mónica Flores

Presidenta para Latinoamérica de
ManpowerGroup
@mofloresb



Todos sabemos que existe una brecha de género en el mundo laboral. A pesar de que la presencia femenina en el mundo del trabajo ha ido en aumento, aún no se ha logrado equidad de oportunidades, ni de remuneración. De acuerdo al Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas, a nivel mundial, las mujeres ganan 24% menos que los hombres, mientras que en Latinoamérica reciben 19% menos. De hecho, el *Huffington Post* calcula que, debido a esta brecha, las mujeres trabajan 59 días gratis al año.

Definitivamente esto no se debe a una falta de habilidades, ya que ellas terminan la universidad con mejores calificaciones que ellos, pero antes de que cumplan 30 años, estarán ganando 10% menos (*Global Entrepreneurship Monitor*).

Existen varios factores que ocasionan esta diferencia. Un hombre y una mujer entran en igualdad de condiciones a su primer empleo. A los dos años, el 57% de los chicos han negociado su primer salario, comparado con sólo el 7% de las chicas. Negociar no sólo se refiere al salario, sino también a proyectos, horarios, responsabilidades, entre otros.

Por otro lado, la participación femenina disminuye a medida que el nivel de jerarquía es mayor, por lo que al no ocupar posiciones de liderazgo, en las que la remuneración es mayor, incluidos bonos y otros beneficios, el promedio de la compensación baja.

Asimismo, muchas dejan su empleo al tener un hijo, debido a las culpas, miedos y retos que enfrentan. No obstante, cuando regresan, dan un gran ejemplo. Según *Harvard Business School*, las hijas de madres que trabajan, ganan 23% más que sus pares.

Para lograr un cambio verdadero, los buenos deseos y la creación de políticas no son suficientes. Necesitamos realizar acciones concretas para lograr resultados reales. Un tercio de las mujeres indica que nadie las apoya en temas de liderazgo, una de las prácticas que se pueden aplicar con este fin es la mentoría o el patrocinio. Algunas otras opciones para fomentar la diversidad e inclusión son: flexibilidad laboral, uso de la tecnología y centrarse en resultados más que en "presentismo", entre otros.

Pasos prácticos para lograr la Inclusión consciente:

- **Cambia tú primero.** Si no, las personas lo verán como una moda que llega hoy y se va mañana.
- **Haz tuyo el compromiso, no lo delegues.** El cambio debe fluir desde arriba y ser demostrado por el equipo de liderazgo.
- **Pregunta "¿por qué no?",** en lugar de decir: "ella no tiene la experiencia", pregunta: "¿qué necesitamos hacer para que funcione?".

- **Contrata y rodéate de personas que valoren a la gente.** Así encontrarán la forma de optimizar todo el potencial humano, incluidas las mujeres.
- **Promueve una cultura de inclusión consciente.** Los programas no cambian comportamientos y no mejoran los números. Se debe cambiar la cultura.
- **Sé explícito: ¿mujeres dónde y cuándo?** Hombres y mujeres deben estar representados en todos los niveles y en cada unidad de negocio.
- **Sé responsable: establece objetivos alcanzables y medibles.** Crea una visión de talento: cómo cambiarán las cosas, cómo se verán y para cuándo.

Erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres y generar oportunidades para todos, es humanamente posible. ¿Qué te comprometes a hacer que el cambio suceda? ►



ENCUENTRO EXPERTOS en **MARKETING & E-COMMERCE**

CONFERENCE
MANAGEMENT



El uso del internet y las redes sociales revolucionó el mundo de los negocios y el ámbito empresarial. Hoy en día, se puede decir que si una empresa no tiene presencia virtual, prácticamente no existe.

¡Asiste al encuentro y descubre un infinito de posibilidades al alcance de un click!

**26, 27 & 28
OCTUBRE
2016**


CROWNE PLAZA

LAS MARCAS EXPERTAS



INSCRÍBETE

PRECIO PREFERENCIAL

\$1,500 + IVA

(55) 6830 7270 / (55) 6830 7271

informes@marketingestrategico.com.mx

www.marketingestrategico.com.mx

La ciencia también es cosa de niñas



Entrevista a Graciela Rojas
Fundadora y directora

Por Elizabeth Verduzco Garduño
eli.verduzco@mejoresempleos.com.mx

En la brecha de género, existe una condición que contribuye a asentarla aún más, y es que por razones culturales, las mujeres han evitado desarrollarse en áreas de la ciencia, la tecnología y las matemáticas. ¿Cómo fomentar en las nuevas generaciones que las niñas se acerquen a las ciencias?

Profesor Chiflado ha sido una solución innovadora que por su alcance y potencial, ha sido avalada e insertada en la Red del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Graciela Rojas, fundadora y directora de esta empresa, ha logrado posicionar su proyecto como una referencia de innovación, creatividad y responsabilidad social, ya que, entre varios beneficios alrededor del aprendizaje, destaca uno en particular: favorecer a que más mujeres, desde edad temprana, tengan un acercamiento hacia el mundo de las ciencias.

"Tanto niñas como niños se emocionan por ver a *Profesor Chiflado* en eventos y nos ubican en una posición igual o superior al de los súper héroes ¡Les encanta aprender con experimentos científicos, eso es increíble!" –indicó Graciela. Así, ella se ha hecho acreedora al Premio Nacional al Emprendedor y obtuvo el Premio Nacional de Calidad.

Divertir usando la ciencia

El concepto de *Profesor Chiflado* fue un proceso de prueba y error pues no había nada similar cuando comenzamos nuestro negocio de amenizar eventos, de hecho, no sabíamos explicarles a los clientes cómo lográbamos divertir a los niños con la ciencia. Opté por decirles: "no me pagues, sólo dame un espacio en el evento de tu hijo y verás de



lo que hablo". Así fueron los inicios de una revolución en la manera de animar eventos.

El negocio se fue transformando y abrió el paso para formar y probar nuestro modelo de *edutainment*, que consiste en aprender jugando, pero con el *plus* de hacer que niñas y niños desarrollen precisamente el gusto por aprender, ya que mientras juegan, el cerebro se relaja, pero se activan funciones que relacionan el aprendizaje con algo divertido.

Hoy atendemos a más de dos millones de niños al año, y en cinco años habremos alcanzado a más de 10 millones, es así como con este modelo, lograremos el alcance para incidir en una generación más equilibrada de niñas y niños apasionados por la ciencia. Para ello, y formando parte de la Red del Pacto Mundial de la ONU, estamos en el proceso de reconstruir nuestros contenidos para hacerlos todavía más atractivos para las niñas y que sientan curiosidad y gusto por estas ramas del saber. Con estas acciones, ponemos nuestro granito de arena en la misión de hacer que más mujeres se interesen en el estudio de una ingeniería o carrera afín a las ciencias exactas; ya que existe un déficit de mujeres en dichas áreas.

El mismo modelo de aprendizaje, ahora para empresas

Para nuestra grata sorpresa, este mismo modelo escaló al ámbito empresarial adoptándose exitosamente con adultos en organizaciones, en este contexto las metas de aprendizaje con enfoque corporativo, han tenido resultados sorprendentes.

• Empleados que mientras se divierten, aprenden

En el pasado, atendíamos eventos para empresas participando en la celebración del Día del Niño y festejos similares y de manera natural las organizaciones nos empezaron a llamar, pero ahora lo hacemos

para sus equipos de trabajo en actividades de capacitación. Hemos registrado que nuestra metodología logra un 95% de retención de los mensajes clave que la empresa busca transmitir. Pocos cursos han logrado este índice de retención. *Profesor Chiflado* lo hace en menos tiempo y, por ende, resulta más económico.

• Campañas de responsabilidad social

Otra de las áreas donde hemos incursionado es en el *marketing* y campañas de responsabilidad social. Hemos registrado un gran éxito en esta área pues generamos cerca de un 75% de intención de compra, lo cual es todo un logro, pues son contadas las empresas que te ofrecen ese nivel de intención de compra en una activación, sin contar que nuestras dinámicas son muy diferentes a las típicas activaciones de centro comercial.

Gran parte de nuestro éxito es debido a que trabajamos con la metodología *STEAM* (siglas en Inglés de: Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas). Dicha metodología llama la atención a chicos y grandes, porque permite romper el mito de que son áreas aburridas y difíciles; cuando se dan cuenta que no son así, les toman un gusto particular ►

TIP de Graciela Rojas:

Como emprendedora me tocó lidiar con todo: fraudes, mercados infértiles, falta de apoyo, pero nunca desistí. *Profesor Chiflado* innovó la forma de amenizar fiestas infantiles usando la ciencia y con ese principio, revolucionar y mejorar cualquier actividad. Sepan que la creatividad no se da de manera espontánea, sino que se acrecenta con disciplina.



anipac

¿Buscas empleo o personal del sector plástico?

Registra a tu empresa o carga tu CV en la BOLSA DE TRABAJO de la **Asociación Nacional de Industrias del Plástico** y contacta a nuestra área de reclutamiento, selección y recursos humanos.

regístrate en: http://www.anipac.com/bolsa_rh/



GRUPO CINTE
Consultoría en TI

Reunimos a los mejores del mundo en TI, y tú eres uno de ellos.

En Grupo CINTE integramos y desplazamos al mejor talento en TI, desde y hacia cualquier parte del mundo, en todos los niveles de especialización, con amplia experiencia incluso en las tecnologías más recientes.

¿Tienes experiencia, conocimiento, respuesta rápida y disponibilidad permanente? ¡Tú eres a quien estamos buscando!

Si eres especialista TI y conoces de tecnologías como:

SAP, SAP CRM, Siebel, ORACLE, PeopleSoft, JD Edwards, Desarrollo WEB, Administradores de Bases de Datos, Mainframe, Microsoft, expertos en migraciones y almacenamiento, consultores en BI y workflow, Testers y QA's.

O eres un experto en Procesos de Negocios como:

Administración y Dirección de Proyectos (ITIL, PMI, PMO, Administración del Cambio, entre otros) y Optimización de Procesos (planeación, análisis, diseño de procesos y documentación).

Envíanos tu CV a socialmedia@grupocinte.com y danos la oportunidad de analizar tus habilidades para postularte en vacantes laborales de alto nivel.

¡Queremos que formes parte de la extensa red de consultores CINTE!

Soluciones TI con Sentido Humano www.grupocinte.com



aldesa
Grupo

Empresa líder en construcción, de obra civil y edificación.

SOLICITAMOS:
Ingenieros, Topógrafos y Arquitectos con experiencia en Obra Civil, Edificación, Instalaciones, Energías, Excavación y Túneles.

Forma parte de nuestro equipo, envíanos tu CV a:
recursoshumanos@grupoaldesa.com.mx



En la revista **mejores empleos**

tenemos el espacio **Perfecto**

Para captar CV's o publicar vacantes

- De alta rotación
- Especializadas

10cm
14cm

Llámanos al 5335-2164
contacto@mejoresempleos.com.mx



Tus empleados son muy importantes
*acércalos a los mejores y los más
prestigiados servicios
de salud en el mercado*

Elige su bienestar, *elige* VRIM

- Más de 4,700 **médicos especialistas** a Nivel Nacional
- Más de 10,000 pesos en **cupones de cortesía** y descuentos
- **Asistencia médica telefónica** sin costo las 24 hrs.
- **Asistencia emocional**
- **Asesoría nutricional**
- Consultas a **\$300.00** precio fijo
- **Descuentos** en más de 3,000 establecimientos comerciales
- Todas nuestras membresías incluyen un **seguro de accidentes personales**



Contacto empresarial 4209-3333 Ext. 3001
negocioscorporativos@medicavrim.com.mx



www.medicavrim.com

Menciona este anuncio y recibirás precios exclusivos



Global Resources Environmental & Energy Network
EXPOSICIÓN Y CONGRESO



CONIECO
XXIV Congreso
Internacional
Ambiental



Hacia una Sustentabilidad Industrial Rentable

OCTUBRE 26-28, 2016 WTC, Ciudad de México

EL EVENTO MÁS IMPORTANTE DE MEDIO AMBIENTE, ENERGÍA,
AGUA Y CIUDADES SUSTENTABLES



CONIECO

Ofrecerá una extensa e intensa agenda de conferencias para todos los profesionales interesados en temas de sustentabilidad, con expertos ambientales nacionales e internacionales. El evento sobre sustentabilidad más esperado del año, contribuye a la difusión de las nuevas prácticas y vincula a todos los actores del sector.

TEMAS PRINCIPALES



- 4ª Revolución Industrial y la Innovación
- MIA para el financiamiento y la rentabilidad
- Instrumentos para la rentabilidad ambiental
- La nueva economía circular
- Los objetivos de desarrollo del milenio
- Desarrollo industrial de la Megalópolis



- Avances de la Reforma Energética en México
- Nuevo mercado eléctrico
- Sistemas de gestión de la energía
- Energías limpias - renovables
- Generación distribuida
- Las Redes Inteligentes
- Nuevo mercado de gas



- Buenas prácticas para la gestión del agua
- Normatividad - nuevas especificaciones
- Innovación de la tecnología holandesa para el agua
- Administración del agua - experiencias internacionales
- Eficiencia Hídrica
- Tratamiento de aguas residuales - como incrementar su reutilización



- Desarrollo urbano y resiliencia
- Opciones para el manejo eficiente de los RSU
- Movilidad en la Megalópolis
- Normas para la construcción urbana

* Conozca el Programa de Conferencias y costos en línea

Evento paralelo:



Invita a los profesionales de la industria a formar parte del 2º Congreso Cogeneración México que se llevará a cabo en paralelo con THE GREEN EXPO®.

REGISTRO EN LÍNEA SIN COSTO

para visitar el piso de exposición

www.thegreenexpo.com.mx



@thegreenexpomx



The GREEN Expo



The Green Expo

Horario de exposición:
de 12:00 a 19:00 hrs

Horario de Congreso:
9:00 a 18:00 hrs

Con el apoyo de:



Organizado por:



Certificado por:



Canada

Para mayores informes:
Tel. (52 55) 10 87 - 16 50 ext. 1109
01800 01 764 00
conferencias@ejkrause.com