

mejores empleos

Emprendimiento frente
a la revolución tecnológica
Endeavor

El impacto de las adicciones
en las empresas

Abatir la pobreza
y detonar el progreso
CONEVAL

¿Cómo es el trabajo
de un *influencer*?

Especial:
Empleo, retos
y oportunidades

**Acciones para mejorar
el futuro del empleo**

Entrevista a Thomas Wissing, OIT





Right
Management®

ManpowerGroup

Experto global en carreras
profesionales.

- Coaching y Desarrollo de Liderazgo
- Compromiso de los Empleados
- Atracción y Evaluación de Talento
- Efectividad Organizacional (Clima Organizacional)
- Outplacement

Contáctanos:

T: (+52 55) 262 944 00

right.com.mx

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

DIRECTOR GENERAL
Erick Baena Crespo
erick.baena@mejoresempleos.com.mx

COORDINADORA DE CONTENIDOS
Edwin Alejandro Mendoza Morales
ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

INVESTIGACIÓN
Patricia Pérez Martínez
paty@mejoresempleos.com.mx

AUXILIARES EDITORIALES
Penélope Sivá Guzmán
Jesús Daniel Lazcano Aguirre
Carlos Daniel Villicaña 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, Jorge Vizcaino y Julio Portales.

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. Segundo bimestre del 2017. Editor Responsable: Gabriela Breña Huerfía. 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



Empleo en México, retos y oportunidades.

Un entorno complejo político y económico a escala internacional trastoca, sin lugar a dudas, la macroeconomía de nuestra nación; y los empleos se convierten en el termómetro central del nivel de estabilidad y progreso de un país. Los retos y oportunidades actuales para el nuestro, deben ser analizados a detalle, y la innovación debe regir nuestras principales acciones, si estamos determinados a potenciar nuestro desarrollo como nación.

Bien merece la pena desatacar que el nuevo presidente de los EEUU ha hecho referencia a todos aquellos empleos que los norteamericanos han perdido en los últimos años, y pareciera que nosotros no sabemos dónde podremos atraer y colocar en México esos trabajos que serán aparentemente “retirados a nuestros connacionales”.

Pero la realidad es diferente: un estudio realizado por *Ball State University's Center for Business and Economic Research* indica que el 88% de los empleos perdidos en EEUU, fueron una consecuencia de la automatización de la manufactura, y que sólo el 12% de los trabajos perdidos tienen relación con los acuerdos comerciales entre la Unión Americana y otros países, como México. Por tanto ¿cuál es la lectura que debemos sustraer ante este escenario? Que la transformación alrededor de los empleos está en puerta, y estamos haciendo poco para prepararnos para los empleos del futuro que están surgiendo en economías con una amplia participación económica y comercial en el mundo global, como la nuestra.

Debemos avanzar puntualmente con la ejecución de acciones concretas para México; esto implica atender las tareas más urgentes como sentar mejores bases para abatir la pobreza y las desigualdades regionales, en aumentar la calidad del empleo y los salarios; la productividad y seguridad nacional, entre muchas más, pero también, anticiparnos a los desafíos que impone una nueva economía tecnológica.

Hoy más que nunca, diseñar el futuro del empleo en México es determinante. Esto sólo se logrará al sostener la discusión formal y consensuada sobre cómo fortalecer los empleos en el país, y para ello, crear una alineación efectiva entre las diferentes entidades y autoridades responsables de trazar el futuro del empleo en México.

En este especial de retos y oportunidades, buscamos abordar varios de estos temas con diferentes especialistas, y nos complace contar con la visión de Thomas Wissing, Director de la oficina de la OIT para México y Cuba, quien plantea las líneas de acción contundentes para nuestra economía.

En Mejores Empleos asumimos el compromiso de contribuir con nuestro trabajo editorial, al diseño del empleo en México.

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6

Flexibilidad en el trabajo:
el desafío de retener a *millennials*

Por Ing. Emilio J. Díaz Romero

20

Abatir la pobreza y detonar el
progreso

Por Gonzalo Hernández Licona

8

Manejo de crisis

Por Jorge Andere Martínez

22

ManpowerGroup: tendencias y
expectativas de empleo

Por Mónica Flores

10

Inminente apuesta al
“Internet de las cosas”

Por Iñigo Arizmendarrieta

24

Cómo evitar el fracaso en
proyectos importantes

Por Leonardo Hernández y Pedro Arias

12

Prevenmed: innovación
en medicina preventiva

Por Patricia Pérez Martínez

26

Acciones para mejorar
el futuro del empleo

Por Gabriela Breña Huerta

14

Emprendimiento frente a
la revolución tecnológica

Por Vincent Speranza

30

Retos en el empleo:

Infografía Mejores Empleos

18

Flexibilidad en beneficios laborales,
la tendencia actual

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

32

Innovación en los sistemas
educativos: el ideal tras las brechas

Por María Caro y Alexandra Zapatares

Lo realmente importante no es llegar a la cima; sino saber mantenerse en ella.

Alfred de Musset

34

Modernización estructural, un avance en materia de certeza jurídica

Por Miguel Ángel Chico Herrera

54

Y entre libros nos encontramos **Recomendaciones de Mejores Empleos**

36

En búsqueda del equilibrio de vida

Por Rosario Ancheita Ocampo

56

¿Cómo es el trabajo de un *influencer*?

Por Mejores Empleos

38

México en la mira de las inversiones españolas

Por Luis Berango Irizar

59

Participación política de la mujer favorece a la equidad

Por Carlos Cuevas García

42

Llámele en caso de inclusión

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

62

¿Existe un techo de cristal digital?

Por Penélope Silva Guzmán

46

Cazadora de tendencias

Por Erick Baena Crespo

50

El impacto de las adicciones en las empresas

Por ECCA de México A.C

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



Flexibilidad en el trabajo: el desafío de retener a *millennials*

Por: Ing. Emilio J. Díaz Romero
Socio para México



En 2025, el 75% de la fuerza de trabajo global estará compuesta por *millennials*. ¿Qué significa esto para las empresas que necesitan atraer, retener y maximizar su rendimiento en el trabajo de cara

al futuro? En Ernst & Young (EY) decidimos comprender este panorama para apoyar a los líderes de alto nivel a desarrollar una perspectiva intercultural, en la gestión entre generaciones.

En México, el 69% de *millennials* ocupa posiciones gerenciales, cifra en la que superan a la generación X (67%) o *baby boomers* (57%). A escala global el 62% de los *millennials* supervisa el trabajo de otros; esto evidencia parte de sus capacidades.

Sin embargo, nuestro país destaca porque estos profesionales trabajan semanas de más de 40 horas y consideran que el equilibrio entre la vida personal y laboral es difícil.

En nuestras investigaciones encontramos áreas de oportunidad que las compañías deben revisar para construir una fuerza de trabajo sólida y reducir la fuga de talento. La falta de opciones para desarrollarse (84%), los



Tendencias en RH



Tengo el mejor lugar para trabajar

Por Oscar Rodríguez
 orodriguez@familialaboral.com

líderes que no permiten la flexibilidad (83%), el exceso de horas extras (82%) y la ausencia de flexibilidad en el centro de trabajo (80%) encabezan la lista de razones por las que abandonan sus empleos.

Tanto los *millennials*, la generación X, los *boomers* y, seguramente, la generación Z desean trabajar de manera flexible y sin estigmas, sin tener que tomar decisiones difíciles o hacer algún sacrificio para gestionar mejor el trabajo y el hogar. Las empresas necesitan mantener el ritmo con ellos para evitar la pérdida de talento calificado.

El surgimiento de plataformas como *Airbnb*, *Deliveroo*, *Didi Kuaidi*, *Etsy*, *TaskRabbit* y *Uber* ha generado la economía *gig* en la cual las personas prestan servicios de manera independiente en trabajos temporales. La inteligencia artificial y la robótica serán los detonantes para una disrupción laboral masiva, aunque por lo pronto es difícil saber cuál será el resultado.

La historia ha demostrado que la automatización nos sorprende al generar nuevos sectores y tipos de empleo. Es probable que la economía de máquinas genere nuevas oportunidades laborales, compañías e incluso sectores que hoy ni imaginamos.

La convivencia de cuatro generaciones en un mismo ambiente laboral requiere apertura, aunque también exige trabajar con las cualidades de cada grupo para adaptarse a la transformación que la tecnología, la globalización y los cambios demográficos plantean; sólo así se podrá crear una fuerza de trabajo sólida que responda a las necesidades del mundo en evolución ▶

La búsqueda del bienestar en los ambientes de trabajo es un reto que se evidencia con insistencia, en la gerencia actual de la mayoría de las empresas. Al evaluar el significado de “bienestar integral”, conseguimos por referencia a un estado donde la persona goza de salud física, mental, emocional y espiritual para realizar todas sus actividades. En este punto es donde se vuelve relevante el concepto de “bienestar laboral”.

El reto del “bienestar laboral” se refiere a la búsqueda continua de mejoras en las actividades cotidianas realizadas por los colaboradores de una organización, es decir, hacerlo atractivo para los que participan y promover el bienestar social.

Algunas empresas han optado por generar algunos cambios para satisfacer estas necesidades: ya existen instalaciones que permiten ser y estar, con espacios funcionales, modernos y cuidando el equilibrio entre los elementos personales y de trabajo. Por ejemplo: mesas compartidas en vez de oficinas cerradas, o espacios para hacer ejercicio físico.

Empresas principalmente de los sectores: tecnológico, de seguros, farmacéutico y de industria, trabajan en el diseño de lugares de trabajo que sean higiénicos, ergonómicos, iluminados y ventilados; sin descartar la ambientación en los baños y salas de uso común.

Cada vez con mayor atención, se considera importante que existan espacios para el descanso y el esparcimiento, porque desempeñan un papel fundamental en la relajación física y psicológica.

Uno de los tópicos que tiene mayor influencia en el empleado está relacionado con la salud mental, y al respecto, ciertas empresas ya cuentan con el apoyo de instituciones externas para abordar aspectos psicológicos.

De la colaboración de cada uno de los participantes dependerá lograr “bienestar en el trabajo”, por lo que te invito a buscar que tu empresa sea el mejor lugar para trabajar y por ende, que cada colaborador logre hacer lo que le gusta, en el lugar y con las personas que quiere estar ▶

Manejo de crisis

Por **Jorge Andere Martínez**
Director General Grupo Andere
jorge.andere@grupoandere.com



No cabe duda para nadie que estamos viviendo momentos difíciles, en gran parte derivados de la visión y los valores de algunos líderes mundiales.

Jorge Bergoglio, en la encíclica “Sobre el cuidado de la casa común”, publicada en 2015, atribuye el cambio climático al modelo actual de producción industrial y al estilo de vida basado en el consumismo, y cuestiona la idea de un progreso basado en un “crecimiento voraz e irresponsable”, guiado por el “concepto mágico del mercado”.

La lectura alrededor de estos conceptos es que Donald Trump no buscará cambiar el modelo de crecimiento industrial basado en el consumismo, sino asegurar que los costos de las crisis, consistentes, en tasas menores e inclusive negativas de crecimiento,

los paguen economías como las de China y México; esto afecta nuestro entorno y deja teñido un panorama de crisis.

¿Cuál debe ser nuestra actitud ante la crisis?

El punto de partida es saber reconocer la realidad tal y como es. La raíz griega de la palabra “crisis” es el verbo “krinein”, que significa “separar”, “escoger”, “decidir”; en japonés, la palabra crisis encierra los conceptos de “peligro” y “oportunidad”. Es decir, justamente desarrollar la capacidad de juicio, y todos sabemos que la clave para decidir es hacer el mejor análisis de la realidad.

Emplearé una analogía con una experiencia personal:

En días pasados, subí el Tepozteco, pensando en que tenía que escribir



Para entender a México



No hay Trump
que por bien no venga. . .

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

acerca de la crisis... y cuando se asciende después de los 60 años, mucho se aprende del dolor. Lo subí y lo bajé solo, tal vez hubiera sido mejor ir acompañado, pero al final, en la coyuntura de la crisis, si bien el respaldo de un equipo de gente ayuda, la clave que me permitió lograr el resultado tuvo que ver con asumir mi responsabilidad ante el reto, lo que llamamos en inglés: *accountability*.

Al aceptar el cansancio tuve que crear mi propio paso, es decir, no hay respuestas o recetas para recorrer un camino, cada quien crea la experiencia desde su propia existencia. Por tanto, fue clave caminar sin peso, desprenderme de lo superfluo y disfrutar del camino, saber vivir la crisis en sus diferentes etapas y reconocer los avances por pequeños que éstos fueran.

Se trata de convertir la crisis en una nueva experiencia de vida que permita formar una nueva visión de las cosas. ¡Qué alegría significó mirar el pueblo desde la pirámide, e inhalar y exhalar desde una pirámide mítica y mística! Y es que, superar cualquier crisis es lo que da sentido y valor a la vida.

También se trata de romper el confort. Bajar el Tezozteco también fue difícil. Crisis también es bajar a fondo, prestando total atención. Experimenté caer y resbalar varias veces hasta tocar con mi humanidad el camino que me llevó al centro del pueblo.

Los tiempos están cambiando vertiginosamente, después de la llegada de Trump y ante el escenario de un país que ha perdido la confianza, tenemos que aprender de forma individual a afrontar las experiencias por venir, y aunque éstas se perfilen como críticas, la esencia siempre consistirá en saber renovar de forma individual nuestros valores.

Son la inspiración y la autocrítica personal en el camino, las bases para lograr pequeños cambios que, al ser sumados, harán sinergia en nuestras organizaciones.

Ser "accountable" significa mucho más que cumplir con el puesto para el que fuiste contratado. Incluye asumir la obligación de hacer las cosas cada día mejor, buscar la excelencia y hacer todo cuanto sea necesario para contribuir de forma individual a los resultados de la organización a la que perteneces. Implica compromiso, proactividad, un enfoque constante en la productividad y el agregar valor a tu gestión ►

En México se nos ha dado por relacionar a Donald Trump con la nueva fuente de todos los males, o el mal mayor. De sus promesas de campaña devienen todas las amenazas a un negro futuro sobre México: de la edificación del muro, la cancelación de inversiones y el posible desistimiento al Tratado de Libre Comercio, así como las deportaciones de mexicanos que se ven como la gran afrenta a la dignidad nacional.

El TLC se vio hace 20 años, como la panacea que traería una serie de beneficios colaterales que nunca llegaron, porque el instrumento *per se*, era un mero acuerdo de comercio e inversión. En estos dos últimos rubros hizo maravillas. Sin embargo, como pieza de política económica para mejorar la asignación eficiente de recursos, el TLC falló. No logró eliminar cuatro variables que, con todo el crecimiento comercial y de inversiones, vienen anclando el crecimiento del país en las últimas dos décadas:

1. Una economía mono u oligopólica en muchos sectores de la economía que genera desigualdad en la distribución de la riqueza.
2. Un esquema de negocios y de creación de riqueza basado en la corrupción y poco cercano al pleno Estado de Derecho.
3. Un aparato productivo poco eslabonado al esfuerzo exportador conformado en un 95% de PYMES poco eficientes y competitivas.
4. Un mercado laboral rígido, corrompido sindicalmente y que genera mucha economía informal y pobreza.

Como estos cuatro puntos son de tipo económico y jurídico, se esperaba que, en el esfuerzo de apertura, los factores de estas variables se alinearan con el tiempo, lo cual no sucedió, y no hubo impulso del gobierno o de la iniciativa privada con el claro propósito de corregirlos.

La productividad promedio en México en los últimos 20 años sólo ha subido un 0.7%, justo por la falta de solución a esas variables. Ello impacta en la falta de velocidad y calidad de creación de empleos en la economía mexicana.

Pues bien, Trump representa por ahora, discursiva e ideológicamente, todos los males. Pero los males reales están enraizados al no corregir estas cuatro variables que pertenecen al reino de la soberanía mexicana y por tanto de la decisión concertada de sus gobernantes y de los factores de la producción y la sociedad civil en su conjunto. Esta es la agenda que con Trump o a pesar de él, los mexicanos deberíamos de estar atendiendo. Trump pasará, México seguirá adelante y no va a desaparecer por un ser pasajero en el tiempo. Nuestra viabilidad y fortaleza como nación está en voltear hacia adentro a corregir estas deficiencias. No hay Trump, que por bien no venga ►

Inminente apuesta al “Internet de las cosas”

Por Iñigo Arizmendiarieta
Zavala Civitas Executive Search
ia@zavalacivitas.com

zavala
civitas
executive
search



Uno de los temas que por mucho que nos resistamos está cambiando y seguirá cambiando el mundo, es “el Internet de las cosas” (“*the internet of things*”). El mercado laboral vivirá importantes transformaciones en los próximos años por esta incidencia.

En un mundo cada vez más conectado, que incluye desde lo que vestimos (*smartphones*, relojes, etc.), hasta maquinarias que transmiten datos a los corporativos en otros países, sensores y cámaras que controlan todo tipo de actividades; “el Internet de las cosas” supondrá, para el año

2025, según datos de la consultora McKinsey, un impacto en la economía de entre 2,7 a 6,2 trillones de dólares y los sectores más favorecidos serán: salud y fabricación. Esto al margen de los problemas éticos que puedan suponer para los gobiernos, a la hora de legislar estos aspectos.



¿La 4ª Revolución Industrial, nombrada así por algunos, supondrá la destrucción de empleos? Se estima que 60% de los empleos que van a ocupar los niños que estudian ahora primaria no existen. Aparecerán nuevos empleos en los que serán necesarios conocimientos técnicos en automatización, en tecnología del "Internet de las cosas", análisis de *Big Data*, ciberseguridad, entre otros.

¿Dónde se pueden adquirir estos conocimientos? Las universidades no están preparadas para ofrecer los conocimientos requeridos ante la demanda que existe y que se avecina. Serán requeridos apoyos gubernamentales, sociales y sindicales para que esta transformación se dé con la suficiente calidad y rapidez, para que México se pueda acercar a los países líderes en este tema, como lo son Corea del Sur, Alemania y Singapur.

En el ranking de *Global Information Technology Report 2016*, México ocupa el puesto 76 en cuanto a la conectividad en Internet de sus ciudadanos. La mayor dificultad actual la constituye los elevados precios de los planes de datos; sin embargo, se trata de un país muy joven y con una tradicional actitud muy abierta a las nuevas tecnologías ▶



Para entender al mundo



Incremento en la gasolina: espiral inflacionaria

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) difundió, a finales de diciembre de 2016, el cronograma de liberación y el esquema para fijar los precios máximos de gasolinas y el diesel aplicables a partir del primero de enero de 2017. Según este nuevo modelo, la Magna costará 15.99 pesos por litro; la Premium, 17.79, y el diesel, 17.05 pesos; un incremento hasta de 20% por litro en promedio.

Estaba previsto que estos precios se ajustaran y que a partir del día 18 de febrero aumentarían diariamente hasta que cada región sea liberada y el monto de venta al público lo determinen factores de mercado, transición que se completará el 30 de diciembre. El incremento repercutirá en que comerciantes y productores pasen la factura a los consumidores, y suban los costos de alimentos y artículos de primera necesidad.

La SHCP explicó que el incremento responde al aumento en los precios internacionales de los combustibles, a la devaluación del tipo de cambio, pero no implica la creación de nuevos impuestos. Explicación que sólo sirvió para aumentar el malestar social.

Con estos cambios, el erario público obtendrá más recursos por el cobro de Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS). De acuerdo con información de la Ley de Ingresos de la Federación (LIF) del 2017, el gobierno federal tendrá una recaudación total de 284,432 millones de pesos, esto es 36% mayor a lo que se estimó en la LIF del 2016.

Se estima que el crecimiento del producto interno bruto del país para este 2017 será limitado a entre 1.2 y 1.5%, cifra por debajo del de por sí menguado promedio de años recientes.

Con esto, el costo por litro que pagarán los usuarios de la Magna superará lo que gastan los conductores en Estados Unidos. Desde 2007, el gobierno inició el incremento de los combustibles automotores, argumentando que el subsidio beneficiaba a la población con mayores ingresos. Como bien dice la sabiduría popular: A golpe dado ni Dios padre te lo quita ▶

PrevenMed:

innovación en medicina preventiva

Por Patricia Pérez Martínez
contacto@mejoreempleos.com.mx

La industria de los servicios de medicina preventiva está en plena expansión y su desarrollo incrementará las oportunidades de empleo en el futuro próximo. Se trata de una tendencia internacional, liderada por países como Alemania, a la que se ha sumado México con la implementación de modelos innovadores y tecnificados de prevención a la salud, inclusive con capacidad de acceso remoto.

“La oportunidad que se presenta en esta área de los servicios vinculados con la salud se advierte como una opción de inversión rentable para los empresarios, con un gran ahorro entre la salud preventiva y la salud correctiva, valorado en una proporción de 10 a 1; es decir, está estudiado que vale diez veces más curar una enfermedad que prevenirla”, afirma Gerardo Lapeluz, directivo de *Prevenmed*.

Más sanos, sí se puede

Estos modelos de servicios de medicina preventiva tenderán a impactar de manera positiva los planes de desarrollo de políticas públicas y de iniciativas privadas; permitirán la detección oportuna de enfermedades en grupos poblacionales que tradicionalmente han engrosado los índices de gasto por enfermedades crónicas que en sus inicios obedecen a factores de riesgo, totalmente prevenibles.

Las consecuencias de la implementación masiva de la medicina preventiva nos guían a un escenario donde es posible: proveer chequeos médicos de calidad en cualquier empresa, conocer los factores de riesgo de los colaboradores, incidir positivamente en

Avances en servicios

- Desarrollo de indicadores de salud por rubro, enfermedades crónicas o regiones del país.
- Enfoque preventivo en males crónicos: tabaquismo, obesidad, enfermedades respiratorias, diabetes e hipertensión.
- Promoción de modelos de salud preventiva.
- Servicios educativos.
- Insumos de salud preventiva.
- Ejecución de campañas de salud.

el acceso al bienestar, que se traduzca en contar con empleados mejor dispuestos física y emocionalmente.

La implementación y buen uso de la telemedicina seguirá avanzando en la posibilidad de resguardar data de casos de salud, crear bases de datos, censos de enfermedades, que junto a detalles de índole demográficos, permitirá visualizar poblaciones más sanas.

“Siempre es mejor tener una visión preventiva que correctiva, buscamos impulsar una cultura de salud y cuidado como un estilo de vida. México tiene grandes retos en los años por venir y cuidar la salud es una de las mejores formas de invertir en nuestro proyecto de vida y en el de nuestras familias”, estima Lapeluz.

Grandes ahorros en salud

Se nos presenta la oportunidad de motivar a las empresas a hacer campañas particulares para sus empleados y evitar que desarrollen enfermedades, con ahorros en tiempo y planes en gastos disponibles. En Alemania, el 40% de sus pacientes ya no va al hospital, los servicios médicos van a sus casas, lo que están invirtiendo en la salud de sus ciudadanos. Se presenta una gran oportunidad para los profesionales de la salud y también para especialistas en tecnología ▶

Inspiración para llevar



Jabón Zote, historia con olor a citronela

Por Alejandro Mendoza Morales

¿Quién no identifica la inconfundible barra rosa de jabón? Desde 1970, el famoso jabón Zote se ha infiltrado en cientos de hogares, tanto mexicanos como de otras partes del mundo. Lanzado por la Fábrica de Jabón La Corona, fundada por Esteban González Padilla, originario de Tepatlán, Jalisco; el jabón ha logrado abarcar el 70% del mercado mexicano sin necesidad de invertir un solo peso en marketing ni publicidad.

Aunque la estrategia ha funcionado para la empresa, la razón detrás de dicho plan proviene de factores externos. Sería a mediados de los años sesenta cuando el control de precios implementado por el Gobierno obligaría a la empresa a desistir del uso de publicidad, pues no encontraron la manera de argumentar el gasto para ese fin ante la administración federal de aquel entonces.

A pesar de la restricción, y con incertidumbre en el horizonte, se optó por lanzar el producto, el cual se posicionó rápidamente en el mercado. Con el paso del tiempo, la demanda del jabón aumentó gradualmente hasta llegar a comercializarse en Estados Unidos y Latinoamérica.

Actualmente, y con más de veinte años al frente de su competencia, el famoso jabón Zote sigue enfrentando diversos retos, ejemplo de ello han sido las muchas copias asiáticas del producto que buscan imitar su calidad, empaque y precio sin conseguirlo del todo. Por el contrario, hoy en día es fácil encontrar en la red cientos de páginas y videos que promueven diversos usos alternos del jabón, desde detectar fugas de gas hasta la eliminación de plagas y ser aliado en tratamientos cosméticos.

Sin duda alguna, la icónica barra de jabón ha sido ejemplo de que la tradición, el ingenio y la constancia son partes indispensables del emprendimiento mexicano. La presencia del jabón en diversos países y el constante crecimiento que reporta, nos deja claro que el éxito huele a citronela ▶

Emprendimiento frente a la revolución tecnológica

Por Vincent Speranza

Managing Director, Endeavor México

endeavor
MEXICO



La transformación del país siempre ha sido el fin último por el cual operamos en Endeavor. Uno de los medios por el cual lo hacemos es mediante la generación de empleos. Los emprendedores, incorporados al modelo de aceleración mediante un riguroso proceso de selección, poseen el talento, visión y capacidad de operar modelos de negocio innovadores que no sólo son disruptivos en un sector particular, sino que al hacerlo producen más y mejores plazas laborales. Pero hoy, ésta es sólo una parte de la realidad por venir.

La creación de más empleos que, además de un salario adecuado, permitan un estilo de vida digno a los empleados, sólo es posible mediante el fortalecimiento de las llamadas empresas *scale ups* –aquellas con objetivos claros de crecer o expandirse en términos de mercado, ventas, valor agregado o número de empleados–.

La profesionalización y escalabilidad de estas empresas son dos metas que permiten percibir el éxito de un emprendedor, y éste, una vez que ha logrado consolidar su empresa, tiene el compromiso de retribuir

su tiempo, conocimiento o recursos en la siguiente generación de emprendedores enfocados en el mismo objetivo. Este círculo virtuoso –el de pedir ayuda para crecer, lograrlo y luego ayudar a alguien más a hacerlo– es lo que llamamos Efecto Multiplicador, algo que también permea de manera importante en la misión y visión de *Endeavor*.

Emprendimientos y tecnología

Sin embargo, el boom imparable de la inteligencia artificial anuncia una verdadera revolución global en temas de generación de empleos. Esto nos obliga a alinear nuestro modelo y a hacernos preguntas distintas a las que nos hemos hecho durante casi veinte años: si antes nos cuestionábamos cómo íbamos a ayudar a que nuestros emprendedores crecieran para lograr más empleos, ahora nos preguntamos qué tipo de empleos son los que debemos ayudarles a generar.

Programadores y científicos expertos pueden desarrollar sofisticados algoritmos para concretar nuevos modelos de negocio, abaratar costos y mejorar el producto o servicio final que ofrecen. Obtener y retener





*“Empresas altamente
productivas y
plenamente **humanas**”*

Somos la **Asociación** en
México que **transforma**
la **gestión empresarial.**

www.usem.mx
comunicacion@usem.org.mx
Tel: 5536 2580 al 82



USEM México



@usem



usemmexico

este tipo de talento es clave para nuestros emprendedores, y en Endeavor tratamos de acercarlos con los activos humanos más preparados para lograr estos resultados.

Pero al mismo tiempo el desarrollo de tecnología otorga un valor incalculable a empresas innovadoras, existe un riesgo muy real de que esta tecnología termine por sustituir empleos mucho menos técnicos. Según el Foro Económico Mundial, en la próxima década más del 50% de los empleos en el mundo serán sustituidos por la inteligencia artificial. Hoy en día, algoritmos financieros ya desplazan a los contadores, vehículos autónomos a los choferes, big data en línea a los reclutadores de talento, red de neuronas artificiales a los traductores. Y si bien el futuro nos hace vislumbrar un mundo en el que la tecnología va a producir muchos beneficios en distintos ámbitos, no podemos obviar el

hecho de que en países en desarrollo como el nuestro, el que la tecnología suplante fuentes tradicionales de empleo representa un problema potencial.

Lo que nos queda por hacer como organización no es juzgar o rechazar tecnologías nuevas por lo que pueden significar, sino saberlas utilizar para mitigar sus riesgos y para lograr que los emprendedores que impulsamos se conviertan en líderes de esta revolución global. Un ejemplo en el que hoy nos enfocamos es en el impulso de industrias creativas o de soluciones de movilidad, pues ambos son ámbitos que aún requieren mucho *input* humano para poder aprovechar todo su potencial. Este tipo de empleos son los que debemos fomentar, pues al ser ésta una época de constante innovación tecnológica, todos los trabajos que no requieran una sensibilidad humana son fácilmente sustituibles ▶

 **Voz experta**

Aunque el reto parezca demasiado, no podemos contradecir la misma petición que le hacemos a nuestros emprendedores y futuros generadores de empleo: desde el campo de acción de quienes influimos en las políticas de desarrollo, debemos también ser innovadores, inventar soluciones y lanzarnos al ruedo.



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

Flexibilidad

en beneficios laborales,
la tendencia actual

Entrevista a Víctor Hernández

Productor de Lockton México



Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

Innovar debe ser la tarea constante de cualquier organización y también debe aplicarse en materia de compensaciones o beneficios en sus estrategias de innovación. Víctor Hernández, Productor de Lockton México, asegura que: “estar con un esquema de prestaciones rígido y uniforme para toda organización es equivalente a quedarse atrás en materia de innovación, atracción de talento y productividad”.

Transformar lo diseñado por Baby Boomers

Si el activo más valioso de cualquier organización es el recurso humano, es imprescindible que las remuneraciones económicas y en especie sean más que atractivas para que reflejen una verdadera muestra del aprecio e interés de la empresa hacia el trabajador.



En el caso de las prestaciones, muchas organizaciones siguen operando con esquemas de beneficios diseñados e implementados por *Baby Boomers*, y hemos encontrado que las nuevas generaciones ya no se sienten plenamente ni atraídas ni recompensadas con dichos programas.

Y es que, desde 1994 y hasta la fecha, los programas de beneficios flexibles son los que han marcado la pauta de lo que cualquier organización debería procurar para sus colaboradores. ¿Qué implica un programa de esta naturaleza? Precisamente que el trabajador elija, entre una gama de variedades, las prestaciones que se acoplen mejor a su estilo de vida y necesidades: programas de salud, seguros de vida, ayuda para casetas o incluso guarderías y/o pago de gimnasios particulares.

Beneficios flexibles, tendencia al alza

La transformación implica que toda empresa deje de manejarse con esa figura paternalista que decide qué es lo mejor para sus trabajadores; esto conduce a que hoy sean los empleados quienes jueguen un papel más activo en su planeación de vida y de administración de gastos. Aunque no lo parezca, hemos constatado que este modelo de compensaciones no

representa un desembolso fuerte para la organización y el retorno de inversión se genera desde el primer día de planeación.

La realidad es que el retorno de inversión se obtiene desde el diseño de un nuevo plan de beneficios, pues la oferta de hoy en día es mucho más amplia y atractiva que hace cinco o diez años. Es tan práctico apostar por un esquema de prestaciones flexibles, que incluso una empresa de cien empleados podría implementarlo sin sacrificar grandes capitales, pero sí obteniendo todos los beneficios. Ello implica descuentos, promociones y novedades que sólo son atractivas para las generaciones que recién ingresan al mercado laboral ▶



Voz experta

Como empleadores, la principal transformación que debemos hacer es concebir las prestaciones como un valor agregado a nuestra empresa, cuando por meta se busca fidelidad de los empleados, mayor atracción y menor rotación de personal. Implica trabajar en obtener la información sobre los hábitos y modo de vida de nuestros trabajadores. Como beneficios de cara al exterior, nos brinda vanguardia, renombre y rentabilidad.

Expande tu potencial



Nosotros te enseñamos
la herramienta

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



Abatir la pobreza y detonar el progreso

Por **Gonzalo Hernández Licona**
Secretario Ejecutivo de Coneval

CONEVAL

La cultura de la evaluación que realiza el CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social) abarca ámbitos determinantes para medir el desempeño general del país. Establecemos los lineamientos y criterios para que en el ámbito federal y local se lleve a cabo un proceso de evaluación eficiente, objetivo y claro.

La medición de la pobreza es uno de los factores estratégicos que revela la condición del país; reducir los índices de pobreza es el resultado de incidir en variables como el crecimiento económico, el aumento de la productividad, la creación de empleos, la reducción de las desigualdades, la ampliación de las oportunidades para los ciudadanos y el acceso a los mercados competitivos y no monopólicos; aspectos que representan las líneas de acción medulares para potenciar el desarrollo y los empleos del país.

Análisis de indicadores

El ingreso laboral de las familias es un indicador estratégico, por ello, el CONEVAL mide su alcance a través del Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP), para determinar si el porcentaje de personas que no puede adquirir la canasta alimentaria con su ingreso percibido, aumenta o disminuye.

El dato relevante a destacar es que el poder adquisitivo del ingreso aumentó un 4.3% en 2015 y en el primer trimestre del 2016, en un 3.4% anual como consecuencia de una menor inflación derivada en parte de menores precios de productos alimentarios; no obstante, aún no se recupera el poder adquisitivo del salario que se tenía en 2007, que sería el ideal.



“Son muchas las acciones por realizar para mejorar la condición económica de la población y detonar empleos; hoy es fundamental que el resultado de las políticas públicas se vea reflejado precisamente en el bolsillo de los mexicanos”.

Tareas pendientes

Para complementar los actuales programas de desarrollo social, el Secretario Ejecutivo de la institución añadiría como línea de acción estratégica: incrementar la conexión entre mercados consolidados y emergentes, lograr acercarlos con más carreteras, con la ampliación de medios de comunicación y con información disponible por Internet; porque si bien hay diversos programas en México cuya esencia es aumentar las opciones productivas de la población en pobreza a partir de financiamientos, si no se logra una conexión de mercados, las producciones se verán imposibilitadas al éxito.

Un menor índice de pobreza develaría a un México donde más personas acceden a la actividad económica, política y social, lo que permitiría conformar un país con más fundamentos para crear valor agregado.

Retos por alcanzar

Con el objetivo de cumplir sus obligaciones, el CONEVAL ha fijado una agenda institucional para dar continuidad a los diversos resultados alcanzados y así generar información confiable que fortalezca el desarrollo de políticas públicas eficientes en materia de desarrollo social, en el presente y futuro próximo. En la publicación de las Memorias del CONEVAL 2006-2016, disponible en el sitio web oficial, se advierten

varias líneas de acción que tenderán a favorecer el empleo en México:

Del Sistema de Monitoreo y Evaluación. Uno de los retos más importantes que enfrenta el Sistema de Monitoreo y Evaluación es seguir avanzando en la institucionalización del proceso a través del cual se utilizan los hallazgos y las recomendaciones de las evaluaciones para el diseño de programas, su implementación y asignación presupuestaria. Si bien ya existen algunos procedimientos e instrumentos dirigidos a este fin, está pendiente lograr que las evaluaciones se conviertan en un insumo relevante, permanente e ineludible para la política pública en todas las entidades.

En materia de pobreza. Entre las distintas líneas de trabajo e investigación que el CONEVAL sigue trabajando en materia de pobreza se encuentran las siguientes: la estimación de la pobreza a escala nacional y estatal con una periodicidad bienal; la estimación de la pobreza a escala municipal cada cinco años; la serie de indicadores de las tendencias económicas y sociales de corto plazo, que incluyen la actualización mensual del valor de la línea de bienestar y la Línea de Bienestar Mínimo, el cálculo del Índice de Rezago Social y la actualización trimestral del Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza ▶

ManpowerGroup:

tendencias y expectativas de empleo

Por Mónica Flores

Presidenta para Latinoamérica de
ManpowerGroup
@mofloresb



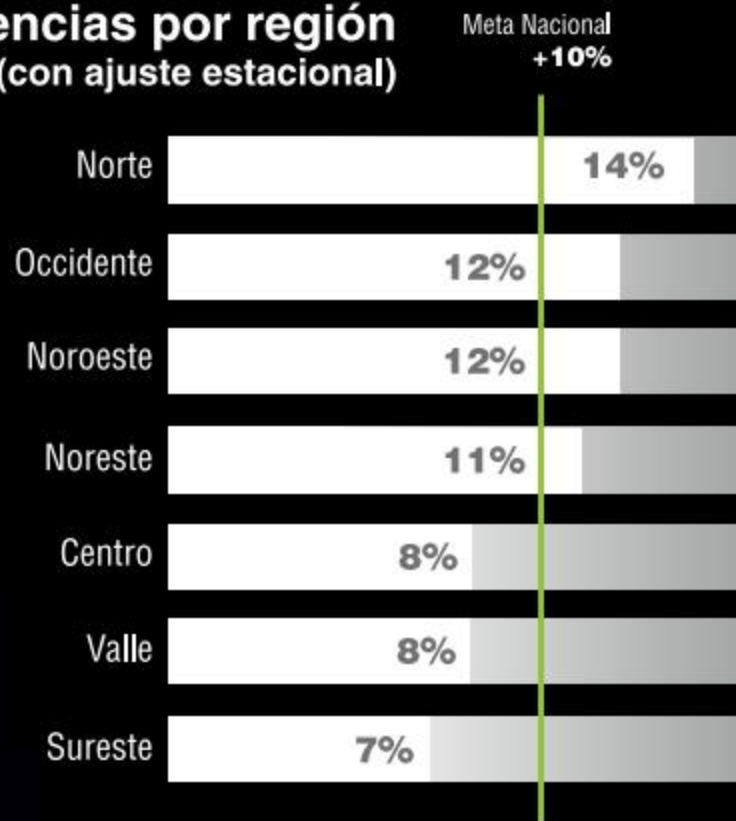
Todos sabemos que vivimos en un ecosistema desbalanceado, donde las empresas son globales, los gobiernos locales y el talento es móvil. Los cambios en el entorno laboral se aceleran a un ritmo nunca antes visto. Cuatro macrotendencias impactan el mundo: mayor sofisticación de los clientes, multiplicidad de opciones para la elección individual, revolución tecnológica y cambios demográficos y escasez de talento.

Vemos una brecha entre las habilidades y competencias con las que cuenta el talento y aquellas requeridas por las organizaciones. En México hay más de 29,690 millones de personas en la informalidad; 2 millones desempleadas y 7,5 millones de Ninis (jóvenes que ni estudian ni trabajan).

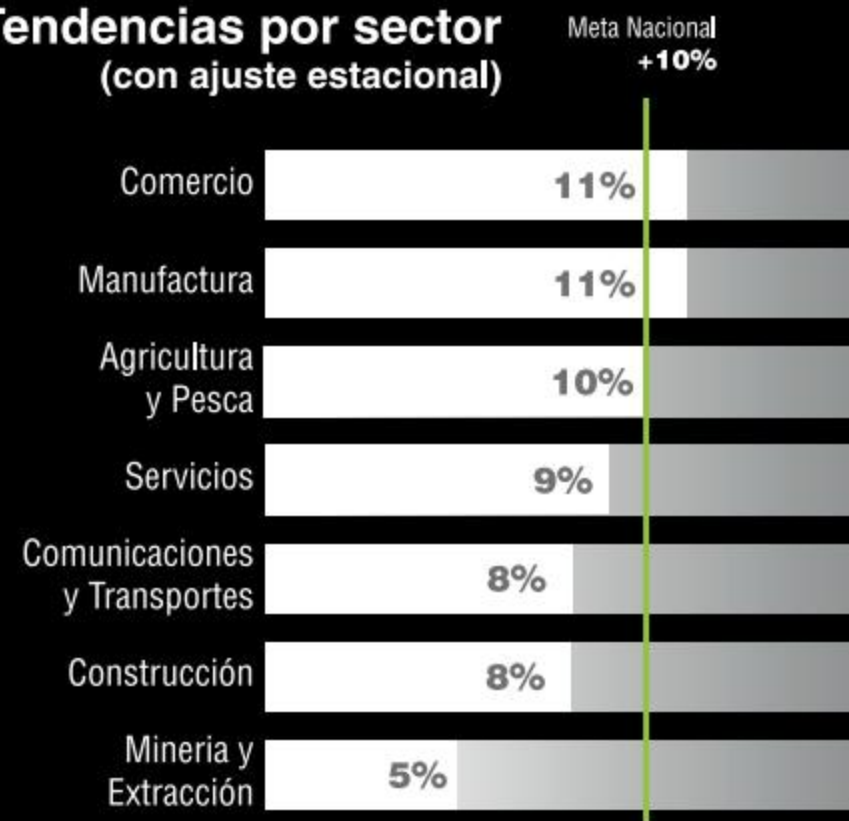
Paradójicamente, la "Encuesta de Escasez de Talento 2015" de *ManpowerGroup* reveló que, en este país, 54% de los empleadores están enfrentando mayor



Tendencias por región (con ajuste estacional)



Tendencias por sector (con ajuste estacional)



De acuerdo a la tendencia nacional de crecimiento, ubicada en +10%, es posible visualizar los sectores económicos y las zonas geográficas más influyentes

dificultad que el año pasado para encontrar personas con las habilidades adecuadas. Esto es sorprendente, ya que las posiciones más difíciles de cubrir han sido las mismas durante la última década. Entre los primeros lugares se encuentran: representantes de ventas, ingenieros, técnicos y trabajadores certificados en algún oficio.

Radiografía del empleo

En México existe un déficit de 1.4 millones de técnicos en 6 sectores económicos (manufactura, minería, electricidad, gas y agua, turismo, construcción, transporte y comunicaciones). El área en la que existe una mayor necesidad de este tipo de talento es Producción y Operaciones, y las especialidades que presentan dificultad para el reclutamiento coinciden con algunas de las industrias de mayor crecimiento (automotriz, aeroespacial, tecnología de la información y médico-biológica).

Los empleadores buscan perfiles cada vez más especializados y expertos que combinen habilidades técnicas y profesionales con otras como pensamiento crítico, resolución de problemas y trabajo en equipo.

Las regiones que se identifican más optimistas en cuanto a generación de empleo formal son la Norte, Occidente y Noroeste ▶



Voz experta

Para las personas que están buscando trabajo, nuestra recomendación es que se enfoquen en las industrias con mejores expectativas. Esto quizá implique que migren de sector, que aprendan algo distinto y sean creativos en adaptarse a lo que el mercado necesita. A los empleadores sugerimos que replanteen sus estrategias de Recursos Humanos. Atraer, desarrollar y retener al talento es posible”.

Cómo evitar el fracaso en proyectos importantes

Por Leonardo Hernández y Pedro Arias
www.gist.la/projectdirectorcertification/



Las empresas, institutos, colegios, asociaciones y expertos han desarrollado y pulido varias metodologías para la “casi perfecta” gestión de un proyecto, sin embargo, aun cuando las organizaciones implementan las mejores prácticas de administración de proyectos, se tiene registrado por empresas especializadas en el tema como IDC o Gartner Group, que menos del 20% de los proyectos finalizan de acuerdo a los objetivos definidos o conforme a planes y recursos establecidos, o logrando la desviación menor al 10%. Esto es consecuencia de la gestión de los líderes, lo que evidencia que hace falta integrar un componente adicional.

Sucede que el perfil de un director o gerente o líder de un proyecto necesita hoy en día transformarse en un mentor con habilidades especiales para manejar el trato con técnicos, administradores, diseñadores, ingenieros y todos aquellos expertos que conforman sus equipos de trabajo para maximizar la posibilidad de éxito de los proyectos.

Razones por las que fracasan los proyectos

Cuando se trata de proyectos importantes, grandes, complejos o estratégicos, existen causas por las cuales los proyectos fracasan y que no se encuentran en los aspectos técnicos de la administración de proyectos, sino en las habilidades de los responsables de los mismos. Entre las principales se destacan:

- 1. Conversaciones ineficientes:** Una comunicación pobre e ineficiente entre los líderes y los participantes de los diferentes equipos del proyecto es una de las principales causas que conducen a un fracaso. Se busca que los líderes de proyectos desarrollen las habilidades necesarias para lograr el entendimiento claro y conciso, para realizar peticiones efectivas y escuchar las necesidades, inquietudes y emociones de los miembros del equipo.
- 2. Falta de patrocinio (*Sponsorship*) fuerte:** Se refiere a la responsabilidad diluida y una falta de claridad en los roles del proyecto. Regularmente en proyectos tecnológicos, las áreas de negocio dejan que las áreas de tecnología lideren los proyectos, y el Sponsor de alto nivel, delega la dirección de los proyectos a personas sin el suficiente *empowerment* para empujar el proyecto de manera ágil y continua.
- 3. La prioridad de los proyectos no está clara:** Es importante que el esfuerzo de los interesados (*stakeholders*) no se disperse en otras responsabilidades. Los planes de trabajo deben definirse asegurando “compromisos bien formados”, con una total consciencia de los tiempos y fechas que se asignan, así como tener asignadas a las personas adecuadas para las actividades. Suelen darse dos escenarios que afectan claramente los resultados: realizar el proyecto con el personal existente sin asegurar que cuentan con las competencias re-



queridas, y considerar que todos los proyectos deben ejecutarse sin evaluar los recursos disponibles.

4. **Los administradores de proyectos (*Project leader*) no asumen su rol al 100%:** Comúnmente los proyectos que son administrados de acuerdo a la práctica del PMBOOK, también fallan en concretarse con resultados adecuados. La principal causa es que los líderes de proyecto asumen un rol principalmente de gestión, se preocupan por el estatus del mismo, pero no se asumen como los responsables de que los proyectos se ejecuten y concluyan. Cuando esto sucede, es evidente una distorsión del rol de líder.
5. **Los líderes de proyecto privilegian la gestión de las tareas:** Cuando se privilegia la ejecución de tareas por encima de las personas la consecuencia es que el rol que ejecuta el líder se convierta más en una figura de un capataz, lo cual es poco positiva para la gestión de resultados.
6. **El estilo del líder es el mismo durante la vida de los proyectos:** Los proyectos tienen un ciclo de vida, no es lo mismo cuando inicia y se está elaborando el plan, que cuando está en la etapa de ejecución o desarrollo, o cuando se está en la etapa de pruebas. Es vital entenderlo y con ello desarrollar nuevas competencias que coadyuven al logro de los objetivos, con una visión ontológica de los mismos.

Es el lenguaje empleado lo que moldea la identidad propia y la del mundo que vivimos, por tanto, los líderes deben comprender que el sentido de las palabras que emplean para liderar un proyecto, determinará la forma en la que las instrucciones y objetivos sean comprendidos y asimilados por el equipo de trabajo. Si bien suena a una actividad elemental, la práctica indica que muchos líderes carecen de esta importante destreza.

El Master Coach Alexander Berlonghi, fundador del *Institute for the Practice of Ontology*, ha sido el desarrollador del programa de entrenamiento y transformación de los responsables de proyectos a partir de la ontología de las conversaciones requeridas en cada una de las etapas emocionales y culturales que suelen provocar resultados sobresalientes en cualquier proyecto. Se tiene comprobado que dicha transformación cambia tanto el ambiente del proyecto y mejora los resultados, no obstante, es preciso un entrenamiento de seis a ocho meses para lograr que los participantes adquieran e integren la herramienta de la ontología del lenguaje en sus metodologías de gestión y aprendan de sus propias experiencias, para así poder trasladarlas a la gente a su cargo y agregar valor y enfoque de éxito al trabajo en equipo ▶





Acciones para mejorar el futuro del empleo

Entrevista a Thomas Wissing

Director de la Oficina de la OIT para México y Cuba



En todo el mundo, los países afrontan el doble desafío de reparar los daños provocados por la crisis y crear oportunidades de empleo, de calidad, para los participantes del mercado de trabajo. Las estimaciones recientes dan cuenta de un aumento de 197.7 a 201.1 millones de desempleados en 2017 y a 203.8 millones en 2018, ubicados la mayor parte en países “emergentes”. En un escenario notablemente complejo, al que se agrega el aumento del desempleo mundial por 3.4 a 201.1 millones, nos atrevemos a indagar en el ámbito de los retos y las posibilidades para el empleo posible.

Para Thomas Wissing, Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo OIT para México y Cuba, sí existen opciones para hacer virar el panorama previsto y mejorar las condiciones de empleo. Todo esto, sin dejar de reconocer el corto alcance del crecimiento económico, los déficits del empleo decente, las brechas de desigualdad, las preocupaciones sobre la creación de empleos de calidad y las altas tasas de empleo informal.

Más esfuerzos coordinados

En este sentido, la OIT estima en su informe más reciente “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017”, que es necesario que las políticas que buscan resolver las causas subyacentes del estancamiento temporal y las limitaciones estructura-

les al crecimiento sean incorporadas en políticas macroeconómicas y se conviertan en una prioridad.

“Un esfuerzo coordinado centrado en brindar estímulos fiscales (un incremento de la inversión pública) que considere el margen fiscal de cada país impulsaría inmediatamente la economía mundial. Con respecto al punto de referencia, esta medida podría reducir el desempleo mundial en 0.7 millones en 2017 y en 1.9 millones para 2018. A mediano plazo, estos esfuerzos podrían apaciguar los miedos de un crecimiento reducido y, por lo mismo, incrementar la demanda de inversión”, se lee en el informe.

Por Gabriela Breña Huerta

gbrena@mejoresempleos.com.mx



“Es preciso acompañar a los países (gobiernos, empleadores y trabajadores) para la toma de decisiones en materia de empleo y protección social. No puede haber “business as usual”, pero tampoco debe cundir el pánico. Hay que identificar con cabeza fría las oportunidades y alternativas a un modelo exportador que desde hace tiempo ha enfrentado críticas por el alto grado de dependencia hacia los Estados Unidos. La situación actual que vivimos puede presentar oportunidades para diversificar y enfocar estrategias hacia el mercado interno y las economías locales”

Thomas Wissing



Según Thomas Wissing, México presenta muy bajas tasas de desempleo y al mismo tiempo una alta tasa de formalización de empleo, por arriba de la tasa del crecimiento económico. Sin embargo, los retos persisten, en cuanto a grandes desigualdades regionales, sectoriales y entre grupos de la población, particularmente en su acceso a un trabajo decente, es decir, un empleo con calidad, con derechos y prestaciones laborales, seguridad social y justicia laboral. También se observa una creciente tendencia hacia empleos de bajo salario.

Focos de atención

Para generar políticas:

- Proteger los derechos laborales de los migrantes y de los grupos de trabajadores y trabajadoras más vulnerables.
- Mantener o incluso aumentar los gastos en protección social y promoción del empleo.
- Favorecer a los programas intensivos en mano de obra: infraestructura (rural, vivienda, transporte, logística y comunicación).
- Acordar pactos y alianzas locales y sectoriales para el empleo.
- Aumentar el contenido nacional de insumos para la producción de bienes y servicios exportables. Sustituir importaciones y generar empleo en México.
- Diversificar la producción y distribución de bienes y servicios.

- Mejorar la capacidad de innovación y exploración de nuevos mercados.
- Invertir en capital humano y mejoramiento de infraestructura.
- Combatir la pobreza.
- Reducir los índices de corrupción e inseguridad.

Iniciativas

Para un mejor futuro laboral

En junio de 2015, el Director General de la OIT, Guy Ryder, presentó a la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra la “Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo”. Se trata de una iniciativa mundial para analizar las tendencias y oportunidades del trabajo rumbo al centenario de la OIT en 2019 y preparar a los gobiernos, empleadores y trabajadores - para enfrentar los retos del futuro.

El informe del Director General identifica siete tendencias que definirán nuestras formas de trabajar en el siglo XXI:

Cambios demográficos: Hasta 2050, la población mundial crecerá de hoy 7 mil millones de personas a casi 9 mil millones; muchas de ellas en búsqueda de un empleo, en un escenario donde ya escasean las oportunidades o existen desventajas para los jóvenes y las mujeres.

Crecimiento económico y trabajo decente: Se requieren tasas arriba del esperado 2% de crecimiento para generar los puestos de empleo de calidad necesarios por las nuevas generaciones. En México, se nece-

sitarían unos 800 mil nuevos empleos por año (la mitad de ellos para mujeres).

Innovación y desarrollo tecnológico: La digitalización, robotización y revolución tecnológica hacia la “industria 4.0” pueden generar muchos nuevos empleos de alto nivel; al tiempo que destruyan a otros. Tenemos que entender con mayor profundidad las causas y consecuencias de estas transformaciones, para trabajadores hombres y mujeres.



El trabajo decente y el crecimiento inclusivo son objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la ONU

Conoce más aquí: <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>

Impacto y oportunidades del cambio climático: La transición necesaria hacia economías “verdes” que reduzcan el consumo de energías fósiles y alienten procesos de eficiencia, reciclaje y control de contaminantes abren muchas nuevas oportunidades para la

creación de productos, servicios, perfiles laborales y ocupaciones que hoy apenas existen.

Nuevos patrones de producción y consumo: Los estilos de consumo exigen a los sistemas de producción una cada vez mayor flexibilidad, rapidez, calidad y adaptación al creciente individualismo de los consumidores.

Los retos de la informalidad, desigualdad, precariedad laboral y pobreza: La desigualdad entre países, industrias y ocupaciones sigue creciendo. Cada vez más trabajadores no logran satisfacer sus necesidades básicas con los ingresos derivados del trabajo.

Migración, inclusión y desarrollo: Hoy día contamos con por lo menos 230 millones de migrantes en el mundo; 150 millones de ellos en edad de trabajar. Las migraciones sin duda aumentarán y representan nuevas oportunidades para equilibrar la oferta y demanda de mano de obra entre países y sectores, que impulse el desarrollo ▶



Voz experta

México presenta oportunidades de crecimiento y empleo en los sectores “modernos” de energías alternativas, telecomunicaciones, producción de automóviles, la industria aeroespacial; pero también puede enfocar sus estrategias de crecimiento en el gran potencial (eco) turístico, el desarrollo de sus agroindustrias y el impulso a servicios de medicina y salud, para una población creciente y en necesidad de estos servicios”.





empleo en México, retos y oportunidades

La visión de los expertos, autoridades y empleadores, sobre los ejes estratégicos para trazar un mejor futuro del empleo



FORMALIDAD

Alfonso Navarrete Prida

Secretario del Trabajo y Previsión Social

"Hemos logrado el menor nivel de informalidad, inferior en 3.5 puntos porcentuales al inicio de este Gobierno. Se siguen impulsando cambios legales y medidas complementarias como la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, y su posterior implementación contribuirá a incrementar la confianza y competitividad que requiere el país".



CRECIMIENTO ECONÓMICO

Luis Foncerrada Pascal

Director del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado

"La brecha laboral da una idea más exacta de la necesidad de puestos de trabajo que necesita la economía: 12.1 millones al segundo trimestre de 2016. Para mejorar la situación del mercado laboral se debe elevar el ritmo de crecimiento económico, apoyado en la inversión y en un entorno de negocios realmente atractivo. El ambiente fiscal también ha afectado la confianza, inhibiendo un mejor desempeño".



FORMACIÓN TÉCNICA

Candita Victoria Gil Jiménez

Directora General del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

"La educación profesional técnica forma parte de la dinámica económica de México. Con la Reforma Energética se calcula que se requerirá un mínimo de 365 mil especialistas en empleos indirectos y 135 mil en directos, de éstos, el 80% corresponde a perfiles técnicos. Por su parte, en el sector Automotriz, se prevé una demanda de 150 mil técnicos en los próximos 4 años".

INDUSTRIAS EN REPUNTE



Fernando Calderón Cedeño

Director de Mercadotecnia y Relaciones Públicas de OCCMundial

“Dieciséis por ciento de las vacantes publicadas el año pasado pertenece a las industrias manufactureras; dentro de éstas destaca la industria automotriz con casi 28 mil ofertas de trabajo, esto es 41% más que hace tres años. Es momento de centrar la atención en las industrias que, a pesar de cualquier escenario, generarán nuevos empleos”.

EMPRENDIMIENTO



Enrique Jacob Rocha

Presidente del Instituto Nacional del Emprendedor

“Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) tienen una importancia estratégica en la economía. En México suman el 99,8% del total de unidades económicas y generan 7 de cada 10 espacios laborales. Del total de éstas, 97,6% son microempresas que aportan 75,4% de los empleos”.

INVERSIÓN



Federico Patiño Márquez

Director General de Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México

“El NAICM es motor de desarrollo económico y social. A la fecha ya se han creado 7 mil 500 empleos, 2 mil son del Programa de Empleo Temporal, y dentro de estos últimos el 40% son mujeres. Durante 2017 se crearán 40 mil plazas laborales; 160 mil durante toda su construcción, para llegar a un total de 450 mil empleos en la fase de operación del NAICM, a partir de 2020”.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA



Juan Pablo Castañón Castañón

Presidente del Consejo Coordinador Empresarial

“Debemos superar desafíos en materia del estado de derecho, inseguridad pública y debilidad institucional; y nuestro sistema político debe atender con eficiencia los retos de representatividad, participación ciudadana, transparencia y rendición de cuentas, a fin de detonar crecimiento y empleo en la cantidad y calidad que demanda la población”.

SEGURIDAD SOCIAL



Amalia Dolores García Medina

Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

“Entre los retos más importantes están: impulsar los derechos en mecanismos de seguridad social a trabajadores no asalariados e independientes; entre los casos, lograr un esquema con el IMSS para incorporar a las trabajadoras asalariadas del hogar, que conforman más de 200 mil personas en la Ciudad de México”.

Innovación en los sistemas educativos: el ideal tras las brechas

Por María Caro y Alexandra Zapata

Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO)



Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.

Cerrar la brecha de desigualdad en nuestro país requiere un replanteamiento de los sistemas educativos y un compromiso con generar capital humano de calidad. Así lo dejan ver las investigadoras del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), María Caro y Alexandra Zapata.

Las oportunidades de inversión en los estados más rezagados pueden tener un impacto positivo en la calidad de vida de la población, siempre y cuando los habitantes del estado también puedan aspirar a los nuevos empleos generados. Por tanto, la innovación se hace necesaria, y por ello, los gobiernos estatales tienen un rol fundamental que jugar en reunir a industria y autoridades educativas para plantear una estrategia de creación de capital humano estratégico, rentable y de calidad.

Dentro de la oferta educativa de cada estado hay institutos que tienen la capacidad de generar cambios en el

corto plazo. El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), por ejemplo, es uno de ellos. Otra institución que es relevante para conectar a trabajadores con empleadores, son los Centros de Capacitación Para el Trabajo (CECATI).

De acuerdo a las investigadoras, el reto para estos sistemas es hacer uso de su facultad de flexibilidad y autonomía para el diseño de planes y programas de estudios alineados con los sectores productivos, con el objetivo de formar técnicos calificados que puedan insertarse de forma rápida al mercado laboral.

3 propuestas para avanzar

- Alinear la oferta educativa con áreas estratégicas en las carreras con mayor retorno sobre la inversión del estudiante: Las carreras de instituciones de educación media superior, superior y centros de capacitación para el traba-



jo deben coincidir con las áreas estratégicas de inversión de cada estado y con la demanda laboral. A diferencia de la oferta educativa actual, se deben priorizar planes de estudio altamente rentables, considerando retorno de inversión y riesgo asociados a cada carrera.

- Fomentar los bachilleratos técnicos como la alternativa más rentable de Educación Media Superior: El enfoque de aprendizaje de habilidades en los bachilleratos técnicos tiende a generar egresados con conocimientos más propensos a coincidir con las demandas del mercado laboral.
- Las instituciones de educación media superior y superior deben ser corresponsables en la empleabilidad de sus egresados: México requiere una política de encuestas públicas, anuales y obligatorias de seguimiento a egresados de educación media superior y superior incluyendo estadísticas de ingresos, sector, género y empleabilidad. Los datos incrementan competencias y crean incentivos para mejorar la calidad de los programas de estudio.

Caso de éxito

A pesar de los retos, hay razones para ser optimistas. En el estado de Chihuahua, el proyecto encabezado por *International Youth Foundation* (IYF), en colaboración con la Federación del Empresariado Chihuahuense A.C. junto con otras organizaciones empresariales e instituciones de educación media superior, surgió en 2013 -cofinanciado con recursos aportados por USAID- con el objetivo de resolver el problema de capital humano que enfrentaban las industrias de los sectores aeroespacial y automotriz en el estado.

La estrategia consistió en alinear el mapa curricular de los CONALEP del estado para incorporar habilidades críticas dentro de las carreras más

relevantes para estas industrias de innovación. El financiamiento para el proyecto en Chihuahua concluye este año, sin embargo, los aprendizajes generados en los últimos tres años han sentado las bases de conocimiento para que los bachilleratos tecnológicos del estado sigan trabajando de forma colaborativa con la iniciativa privada.

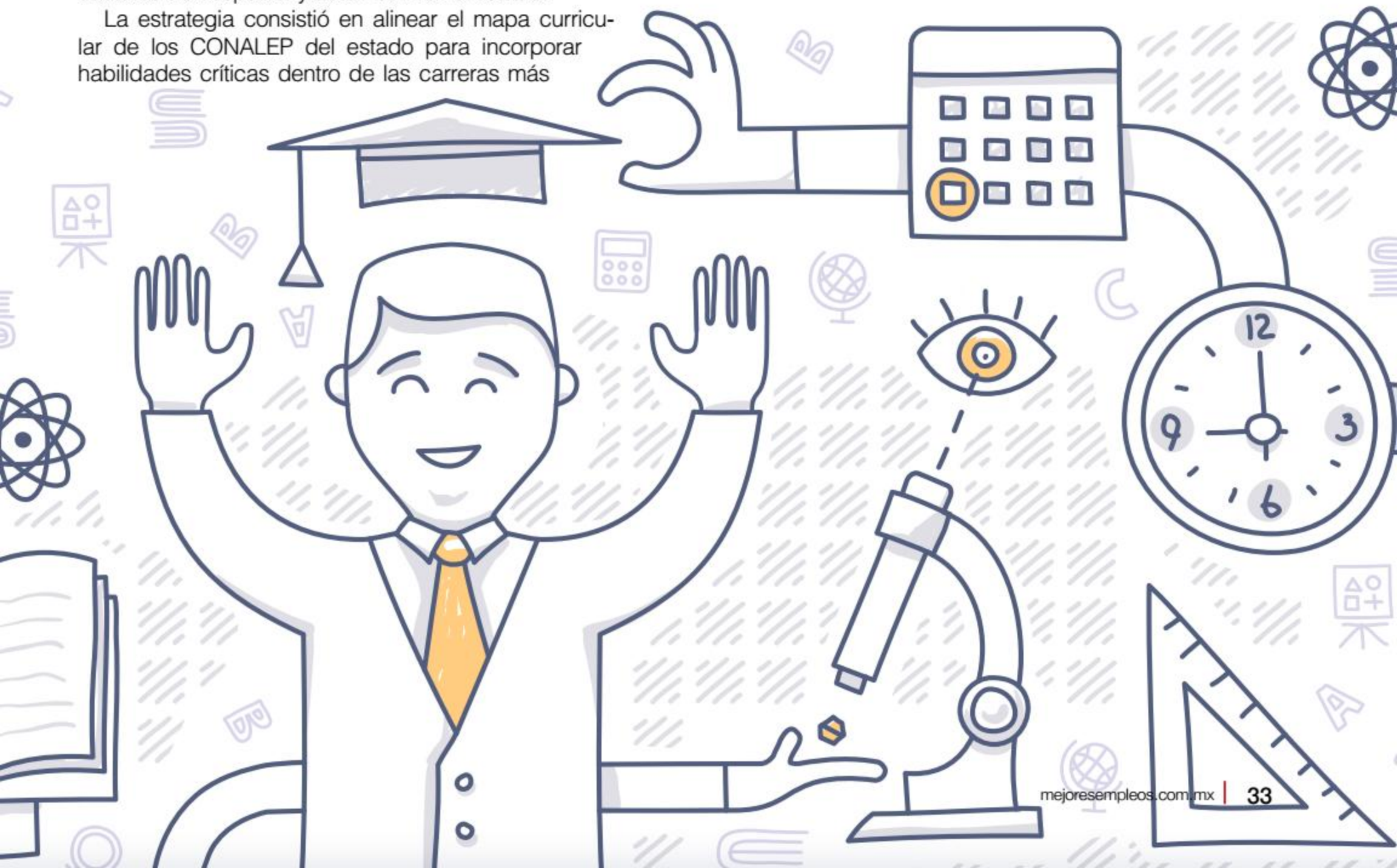
Oportunidades de oro

La implementación de la nueva Ley de Zonas Económicas Especiales (ZEEs) representa una oportunidad de oro para replicar el modelo e integrar el desarrollo humano como parte fundamental de la propuesta de generación de valor. Coincidentemente, la Ley establece como entidades prioritarias de ZEEs a los diez estados más rezagados del país.

En el mediano plazo se debe de avanzar en dos vías: La primera, en cambios en la oferta educativa estatal para integrar nuevas carreras alineadas a los sectores productivos de las ZEEs y a las carreras con más rentabilidad para alumnos. La segunda, en trabajar de la mano con el sector privado para actualizar planes de estudio y garantizar la enseñanza de habilidades clave que generen perfiles de egresados idóneos para las vacantes ▶

Voz experta

“La competitividad y rentabilidad de las grandes inversiones depende, en gran medida, de poder satisfacer exitosamente sus necesidades laborales sin tener que asumir costos y tiempos de capacitación”.



Modernización estructural, un avance en materia de certeza jurídica

Por Miguel Ángel Chico Herrera

Senador y Presidente de la Comisión
de Trabajo y Previsión Social del
Senado de la República

Los cambios más recientes ocurridos en materia de justicia laboral otorgan a los ciudadanos una mayor seguridad en la resolución de los conflictos laborales. La nueva estructura planteada cierra una brecha existente y pone al día algunos aspectos relacionados con la justicia laboral, en unión de opiniones de líderes políticos, especialistas, académicos, empresarios, sindicatos y trabajadores.

México muy pronto vivirá una nueva etapa en cuanto a la impartición de justicia, toda vez que, en el Congreso de la Unión se ha gestado la reconfiguración del andamiaje para dirimir controversias en el ámbito laboral.

Este trascendente cambio deriva de un paquete de doce iniciativas que el Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, envió a las Cámaras de Diputados y de Senadores el pasado 28 de abril de 2016, cuya finalidad es atender y mejorar lo que se ha denominado “Justicia Cotidiana”, entendiéndose ésta como “aquella justicia, distinta a la penal, que vivimos día a día en nuestro trato habitual y que facilita la paz social y la convivencia armónica”.

- En principio, el Poder Judicial asume la responsabilidad de la resolución de los conflictos obrero – patronales, con el objetivo de que la impartición de justicia sea más ágil, eficaz, y expedita. Y en segundo lugar, referente a las partes en conflicto, establece como obligación acudir a una instancia conciliatoria, que consta de una sola audiencia y se desahoga ante organismos especializados, dotados de plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria y de gestión, creados para ejercer esa función.
- El nuevo andamiaje jurisdiccional abona a los logros en el sector, tales como la paz laboral y el registro de más de dos millones de empleos ▶

30 Years on the Leading Edge of Global Business Thought

EXECUTIVE EDUCATION

PROGRAMA 2017

PROGRAM ON **NEGOTIATION**

Creating Value and Overcoming Obstacles

Marzo 14 y 15, **CDMX**

STRATEGIC **TALENT MANAGEMENT**

Aligning Talent Management with Organizational Strategy and Culture

Mayo 23 y 24, **CDMX**

DECISION **MAKING**

Make Swift and Calculated Business Decisions; Minimize Risk and Uncertainty

Septiembre 6, **CDMX**

EXECUTING **STRATEGY FOR RESULTS**

Drive Effective and Efficient Execution of the Strategic Plan

Octubre 4 y 5, **CDMX**

INNOVATION

Design Thinking for Innovative Business Problem Solving

Octubre 24, **CDMX**

CUSTOMER **FOCUSED ORGANIZATION**

How to Create and Deliver Real Value by Putting Your Customer at the Heart of your Business Organization

Noviembre 16, **CDMX**

COMPREHENSIVE LEADERSHIP AND MANAGEMENT PROGRAM

BUSINESS INSIGHT

(Business Acumen) - *Blended Program*

Building Essential Management Skills and Competencies for Confident Business Decisions and Long-term Success

Junio 22, **CDMX**

MÁS INFORMACIÓN:

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

En búsqueda del equilibrio de vida

Por Rosario Ancheita Ocampo
USEM México
comunicacion@usem.org.mx



El equilibrio en la vida es el estado ideal del hombre. Es la fórmula donde nunca nos preguntaremos: ¿trabajo para vivir o vivo para trabajar? Ese equilibrio que cuando es alcanzado da un valor agregado a la empresa y a sus colaboradores, donde lo importante es lograr la equidad en todos los planos: emocional, físico, personal, profesional, espiritual y familiar.

La Unión Social de Empresarios Mexicanos (USEM), a través de su proceso de formación ha generado la fórmula perfecta que crea un estado ideal de equilibrio de vida, revisemos cada uno de los aspectos que intervienen:

PROFESIONAL: A través de la capacitación, las empresas pueden influir en el crecimiento intelectual de sus colaboradores. Lo ideal es reconocer que a mayor destreza profesional habrá más desarrollo dentro de la empresa.

EMOCIONAL: Cuando se encuentra a un equipo desmotivado se debe identificar esta conducta y acercarse con el colaborador que así lo necesite, para apoyarlo, al menos a través de la escucha y de ser necesario,

guiarlo hacia la ayuda profesional, así como evaluar la nivelación de las cargas de trabajo.

FÍSICO: Es importante generar desde la empresa un ambiente propicio para encausar a sus colaboradores a realizar alguna actividad física, que proporcione mayor salud a los empleados.

ESPIRITUAL: Este aspecto es de suma importancia para la USEM. Se trata de seguir fundamentos espirituales de corte religioso, en caso de tenerse, o promover valores apropiados de acuerdo a la religión que se profese, sin perder la alineación con los valores empresariales.

FAMILIAR: Las necesidades familiares forman parte de las razones que guían a la búsqueda de trabajo. En algunas empresas se busca generar actividades o acciones que fomenten el desarrollo de la convivencia familiar.

Busquemos el equilibrio de nuestras empresas, generemos mayor productividad a través de empresas más humanas. En USEM México asumimos este reto ▶



DIFERÉNCIATE Y CONSIGUE NUEVAS OPORTUNIDADES PROFESIONALES

¡Regístrate gratis en www.trabajando.com.mx, la Comunidad Laboral más importante de México!

Registra tu CV y haz de tu perfil una candidatura atractiva para las empresas registradas en nuestro portal.

www.trabajando.com

México en la mira de las inversiones españolas

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

TALÉNTICA
TALENTO EN LA PRÁCTICA



La atracción de proyectos de inversión a México es una de las mayores oportunidades que tiene como nación. Lograr este impulso permitirá a la inversión extranjera convertirse, por sí misma, en el gran protagonista para la generación de empleos mejor remunerados, así como incrementar el nivel de gestión del talento mexicano en concordancia con los estándares globales. Los retos consisten en hacer perdurable las ventajas competitivas de este mercado y, sin lugar a dudas, ofrecer otras más al potenciar el desarrollo de su capital humano.

Hoy más que nunca es el mejor momento de aprovechar y potenciar la red de tratados comerciales firmados por el gobierno mexicano y atraer a los diferentes mercados para que las compañías se integren en esta economía. El reto consiste en dar garantías a la inversión extranjera para que permanezcan en el país.

No hay que perder de vista que México es la economía con más tratados de libre comercio y acuerdos de inversión en todo el mundo. ¿Acaso es no es una razón suficiente para apuntalar las mejores alternativas ante los retos y oportunidades que tiene por delante?

México-España, más allá de la relación bilateral

En el caso de España, las cifras hablan por sí solas. En México están instaladas hoy más de cuatro mil empresas españolas. Según las estadísticas, nuestras exportaciones a este país en el 2015 alcanzaron la cifra de 4.265 millones de euros. En los últimos quince años, la inversión española allí ha superado los 49.000 millones de dólares (sólo por detrás de EU) y, actualmente, es el mayor receptor de exportaciones españolas en Latinoamérica.

Algunos predicen que México será la octava economía mundial en el año 2050. Sucede que el país se ha posicionado a la vanguardia en política comercial, y en el extranjero se perciben oportunidades como resultado de las reformas aprobadas, como





DESARROLLAMOS EL TALENTO

Y EL LIDERAZGO DE SU ORGANIZACIÓN
A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE
ACELERADO Y LA PROGRAMACIÓN
NEURO-LINGÜÍSTICA



Con más de

20 AÑOS

en el mercado, en Practical Education For Executives, hemos logrado ser, además de una empresa especializada en capacitación empresarial, un aliado estratégico en el desarrollo y crecimiento del personal en las organizaciones.



pefe.com.mx

clientes@pefe.com.mx

 [languagefirst](https://twitter.com/languagefirst)

 [PracticalEducationForExecutives](https://www.facebook.com/PracticalEducationForExecutives)

Vasco de Quiroga 3900 piso 10
Lomas de Santa Fe, México, D.F.
+52 (55) 1085 7211

Av. Tecnológico 110 Plaza Sta. Teresa
Col. La Asunción, Metepec Edo. Mex
+52 (722) 271 1327



la Reforma Energética y la de Telecomunicaciones; asimismo genera confianza cuando es considerado uno de los diez mejores destinos turísticos del mundo. Además de que se reconocen su posición geográfica estratégica y sus valiosos recursos. Lo relevante es que se está configurando un escenario de negocios tan favorable, que se le posiciona como protagonista principal para planes de internacionalización.

España es la puerta de Europa para México. Y nuestro país cuenta, incluso para una compañía como la nuestra, con servicios de recursos humanos y administración de personal, una llave de acceso a Latinoamérica. Ante la llegada de empresas españolas a México, es de resaltar que contemplan al capital humano que se localiza en México y muchas compañías están creando estructuras de *country management*, que reportan a una central y les permite mantener su independencia. Una gran ventaja siempre ha sido el compartir el mismo idioma y rasgos en nuestras culturas, lo que favorece en gran medida al éxito de los negocios.

La apertura de nuevos mercados es fundamental para las organizaciones españolas y, al mismo tiempo, ofrece posibilidades de crecimiento para las empresas mexicanas, así como de creación de puestos de trabajo con mayores niveles de capacitación, dentro como fuera del país.

¿Cómo ve España a México?

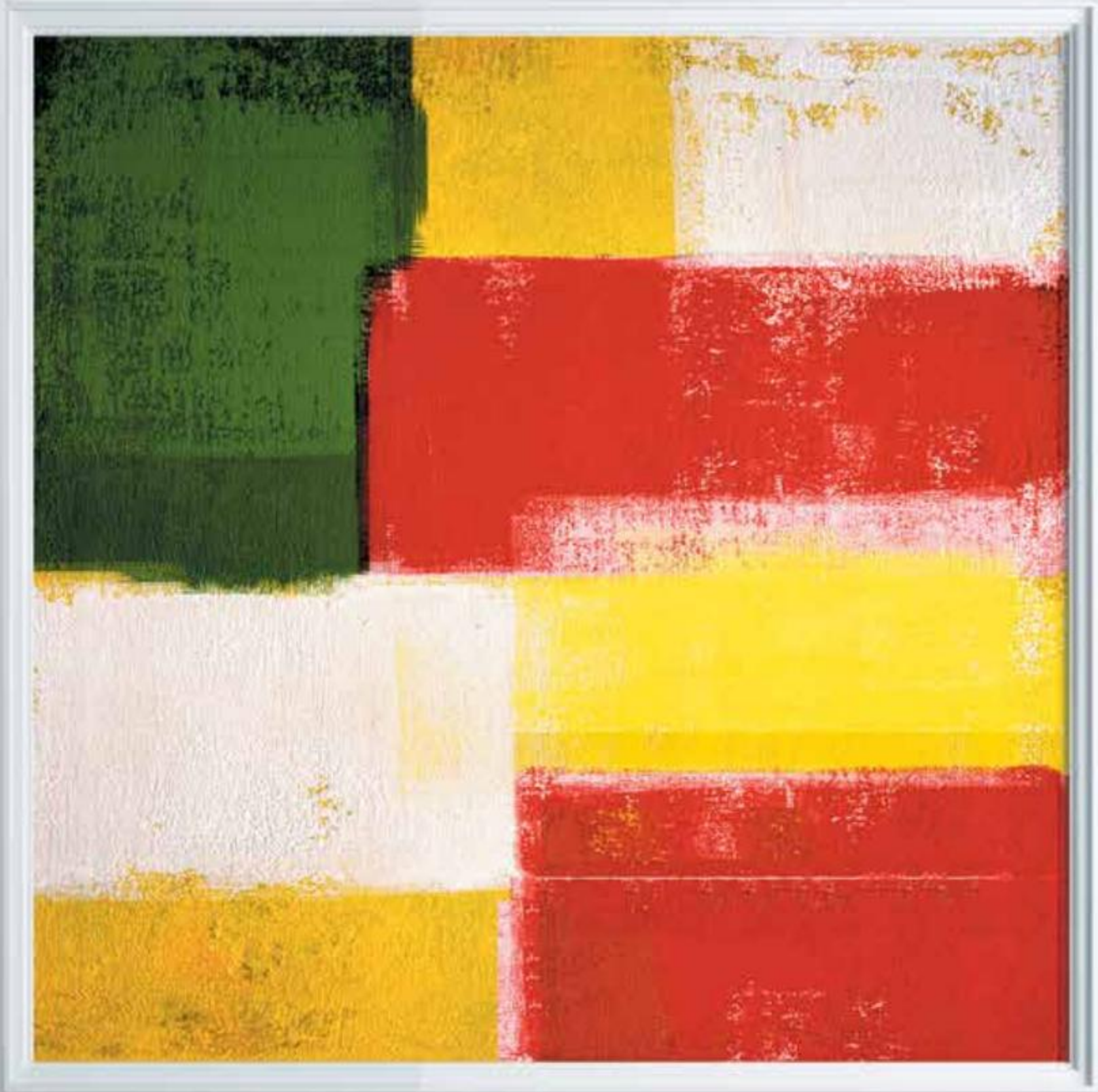
Los principales sectores de interés están en aquellos que, gracias a las reformas ratificadas, permiten la re-

cepción de inversión privada, entre ellos, el de obra pública y áreas estratégicas como el turismo. En el ámbito energético, con un incipiente sector eólico, solar y fotovoltaico (gran importador de equipo español), será prioritario. Se perfila una coyuntura favorable en infraestructura, construcción civil, ingeniería, transporte, tecnología de la información, biotecnología y salud, e innovación agroalimentaria.

No cabe duda de que es el gran momento para que México despliegue todo su potencial. La participación de empresas extranjeras debe verse como una posibilidad de adoptar otras tendencias y conocimientos globales que pueden marcar una inminente ventaja competitiva en el talento mexicano.

Desde nuestra experiencia en *Pozzeidon Spain*, nuestra labor ha consistido en orientar a organizaciones de más de veinte sectores productivos, y prestar servicios de Recursos Humanos, mediante la administración de personal o tercerización. Diez años de experiencia, tendiendo puentes entre ambos países, nos llevan a considerar que las oportunidades para crecer y alcanzar importantes metas en el plano económico entre ambos países son cada vez mayores ►

No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com



grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com

Llámelese en caso de inclusión

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

En materia de Inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD) no todo está escrito, sin embargo existen esfuerzos dedicados a hacer de la inclusión algo sencillo y, ¿por qué no?, hasta enriquecedor. A continuación presentamos algunas de las instituciones que pueden auxiliar si su empresa desea convertirse en incluyente:

Reclutamiento

Capaxia

¿Buscas elementos para tu empresa? Capaxia cuenta con un modelo de reclutamiento y selección de personal totalmente incluyente. Entrevistas a ciegas, identificación de potenciales y compatibilidad de talentos, son algunas de las bases que hacen de Capaxia la institución líder en reclutamiento incluyente.

www.capaxia.com
Tel. 55 3080 3879

Accesibilidad

Inklusión

Elimina toda barrera que impida la integración de una persona con discapacidad (PCD) en tu empresa. Inklusión es una empresa que te ayudará a darles a tus colaboradores libertad arquitectónica, de comunicación, transporte y trabajo. Descubrirás que es más fácil de lo que crees.

www.inklusion.com.mx
Tel. 55 5293 2157

Integración

Kadima AC

Sabemos que no todo en la vida es trabajo; así que Kadima no sólo proporciona asistencia para lograr la inserción laboral, también busca la integración familiar, educativa, comunitaria y social de una PCD. Sus actividades están enfocadas en hacer que las PCD tengan plenitud en cada área de su vida.

www.kadima.org.mx
Tel. 55 5295 1235

Sensibilización

Unidos Somos Iguales

No hay mejor manera de sensibilizar a tu equipo de trabajo que lograr que convivan con una PCD. A través de actividades recreativas y programas exitosos, Unidos Somos Iguales tiene la misión de otorgar una visión amplia y positiva de las PCD. Sin duda alguna una experiencia totalmente enriquecedora.

www.unidososomosiguales.com
Tel. 52 (81) 8048 9800

01 800 90 EXCEL
(39 2 3 5)
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.



Preparación

Movimiento Congruencia

¿No sabes cómo integrar a una PCD en tu giro o sector? Busca a Movimiento Congruencia. Ellos son los expertos en inclusión de las PCD. Proveedurías, sector educativo, contratación, vinculación, sensibilización y muchos otros servicios los hacen especialistas en la materia. Con ellos no hay pretextos para no ser incluyente.

www.congruencia.org.mx

Tel. (81) 87-48-92-00 ext. 29492

Asesoría

Juntos

Ya contrataste a una PCD ¿y luego? Pues llama a Juntos, ya que sus servicios van desde estudios de accesibilidad hasta asesorías al área de Recursos Humanos. También incluyen canalización de talento y seguimiento a la PCD para apoyarla en su desarrollo dentro de la organización. Harán que la inclusión laboral sea más fácil y eficiente.

www.juntos.org.mx

Tel. 52 (444) 243 3700

Capacitación

Ojos que Sienten

Como su nombre lo advierte, Ojos que Sienten es una institución dedicada a ayudar a personas con discapacidad visual a integrarse a los centros de trabajo. Su capacitación es tan amplia que incluye aspectos de inteligencia emocional y comunicación efectiva hasta manejo de software ejecutivo.

www.ojosquesienten.org

Tel. 55 5207 0419

APAC IAP

APAC ha desarrollado una serie de talleres dirigidos a personas con parálisis cerebral. En estos talleres, se fomentan habilidades e inteligencias que facultan a los interesados a integrarse a los centros de trabajo. Además proveen servicios educativos para completar estudios de nivel básico.

www.apac.mx

Tel. 55 9172 4620 al 30

Grupo Altia IAP

En Grupo Altia encontrarás a un equipo de expertos dedicados a la integración física, emocional, educativa y laboral de las PCD motora. Sus programas ayudan a dominar el manejo de la silla de ruedas e incluyen atención psicológica, entre otras actividades.

www.grupoaltiaiap.org

Tel. 55 5633 0800

ÁGORA

Ágora cuenta con un proyecto de capacitación e inserción laboral para personas con discapacidad visual. Además, ha formado fuertes alianzas con diversas instituciones y empresas que multiplican el impacto de sus beneficiados; lo anterior sin contar con la variedad de cursos que lanzan a lo largo del año para desarrollar competencias deseadas en el mercado laboral.

www.agoramexico.org

Tel. 55 5659 5159





200,000 jóvenes en México han recibido orientación profesional gracias a INICIATIVA POR LOS JÓVENES de Nestlé

Iniciativa por los Jóvenes es un programa global de Nestlé que inició en Europa, con la finalidad de mejorar la preparación y capacitación de la próxima generación de jóvenes. Buscamos contribuir a su integración exitosa al mercado laboral y brindarles espacio para que en su transición de la escuela al trabajo, lleven a cabo prácticas profesionales o sean parte del programa de becarios y trainees de Nestlé.

En 2015 Nestlé México lanzó la **Iniciativa por los Jóvenes**, comprometiéndose con los jóvenes mexicanos para entre 2015 y 2017 lograr objetivos claros a través de 4 pilares de acción:



700 empleos directos y 3,500 indirectos (70% serán jóvenes entre 18 y 29 años)

Empléate



500 nuevas plazas para becarios y practicantes

Entrénate

Orientate

Más oportunidades

Orientación profesional a más de 300,000 estudiantes de secundarias públicas y bachilleratos técnicos.
• Orientación vocacional.
• Preparación para el mundo laboral (CONALEP)

"Alianza por la Juventud" multiplicar el impacto con proveedores y clientes

Como parte de los dos años de trabajo en la Iniciativa, Nestlé México ha **contratado ya a 2,300 nuevos colaboradores menores de 30 años**. Además de haber **empleado a 700 estudiantes** en posiciones de practicantes, becarios y trainees, dando a los jóvenes una primera experiencia de trabajo y aprendizajes para fortalecer su carrera laboral. Además, dentro del pilar de Entrénate se lanzó el **programa Jóvenes Talentos Culinarios, YOCUTA** por sus siglas en inglés, a través del cual estudiantes de gastronomía del CONALEP practican con chefs profesionales, del Vatel Club de México y del negocio de Nestlé Professional.

Los colaboradores de Nestlé han donado su tiempo para dar talleres de orientación profesional a más de 200,000 jóvenes estudiantes de secundarias públicas y bachilleratos técnicos (CONALEP). Además, Nestlé firmó en 2016 un convenio de orientación vocacional y ocupacional y ocupacional con la Secretaría de Educación Pública (SEP) con el objetivo de dotar a los jóvenes de competencias que los habilitan para facilitar su inserción al mercado laboral.



Jóvenes talentos se integraron a nuestra fábrica de alimentos para mascotas.

Cazadora de tendencias

Por Erick Baena Crespo
erick.baena@mejoreempleos.com.mx



Cecilia Palacios es la pionera en una profesión de la que poco se sabe: los *coolhunters* o cazadores de tendencias. Su profesión deriva de un término –*Coolhunting*– del mundo de la publicidad, y consiste en hacer predicciones sobre cambios o surgimientos referentes a la cultura del consumismo y la moda. Dicha información le sirve a las empresas para aprovechar tendencias sociales. Y la recolectan de dos formas: en la calle, como reporteros, con cámara y libreta en mano, y a través de los hábitos de los usuarios de Internet.

Cecilia predice las tendencias de las industrias creativas, que la UNESCO define como: “Aquellos sectores de actividad organizada que tienen como objeto principal la producción o la reproducción, la promoción, la difusión y/o la comercialización de bienes, servicios y actividades de contenido cultural, artístico o patrimonial”.

Arte, moda, diseño, arquitectura son algunas de las disciplinas de las que se ocupa Cecilia, quien es diseñadora textil de formación y cuenta con una Maestría en Marketing y Comunicación de la Moda.

“No estaba satisfecha con mi carrera en términos creativos y de ejecución. Y no fue sino hasta la maestría que me encontré con una serie de lineamientos en términos de moda, como las nuevas profesiones, el estilismo de moda y nuevas estrategias como el *coolhunting*, que me llamaron la atención”, cuenta.

Así, fundó *coolhunter.mx* en 2009, junto a Dany Reyes, sitio en el que genera contenido que se comercializa a través de diversas estrategias, como *product placement*, *banners* y menciones en redes sociales. Lo que, en un principio, era un blog que llamó la atención de marcas como el Hotel W, L’Oréal, Levi’s, Kenzo ahora es una empresa, cuyas oficinas se ubican en la colonia Escandón, que emplea a 10 perso-



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



Llámanos al 6833.3068 o visítanos en:

www.seguroautoseguro.com.mx



ABA SEGUROS



nas que también generan contenidos (textos, fotos y video) para otras marcas, como Comex y Devlin.

“De manera muy orgánica, nos convertimos en un medio de comunicación de nicho, dirigido a cierto nivel socioeconómico, a cierta zona geográfica, a ciertas carreras y profesiones. Los contenidos nos llevaron al nicho. No lo planeamos”.

Dedica muchas horas del día al análisis de los hábitos en consumo: revisa, por ejemplo, los *likes* en Facebook de los personajes que conforman su nicho, mismos que se vuelven su objeto de estudio.

“¿Cuál es la colonia en boga? ¿Por qué 5 jóvenes abrieron, en una calle, negocios dirigidos a cierto target?, ese tipo de preguntas me ayudan a prefigurar tendencias”.

Si bien Cecilia considera que su página coolhunter.mx es un medio pequeño, sostiene que son un referente para los medios masivos.

El contenido propio, el gran valor

Fuimos los pioneros en generar contenido propio. Hacer fotografías (como mini *shooting*), generar textos y darle un valor agregado a tu Instagram, en México, nadie lo hacía entonces. Ahora, tu marca no existe si no tienes redes sociales.

El siguiente paso fue acercarnos a agencias que llevaban marcas como Sony y Axe, para generarles contenido. Y de esa forma, empezar a capitalizarnos. Todo, al principio, lo hacíamos tres personas: un diseñador, un fotógrafo y yo; hoy somos 10.

Las tendencias antes de la viralización

Antes, en la escena de la moda, por ejemplo, era común escuchar la frase: “En México no pasa nada. No tenemos estilo”. Nosotros, en coolhunter.mx, nos dimos cuenta de que sí estaban pasando cosas, pero que no había quién las difundiera. Eso nos sirvió para

delinear una ruta: decidimos hablar de mexicanos en el país, de extranjeros en México o de mexicanos en el extranjero. Por ejemplo: Louis Vuitton hace su *shooting* de campaña en Casa Barragán, eso entraba dentro de nuestros intereses.

Irónicamente, 8 años después, desde que The New York Times puso a la Ciudad de México como el destino número 1, en 2016, en su ranking “Places to visit”, todos están hablando de México: Huffington Post, BuzzFeed, Playground. Uno de nuestros principales objetivos fue cambiar la conversación de lo que estaba ocurriendo en el país. Queríamos decirle al mundo: “Esto también pasa en México”. Y, con ello, hablar de las industrias creativas, ¿quién las mueve?, ¿hacia dónde se dirigen?

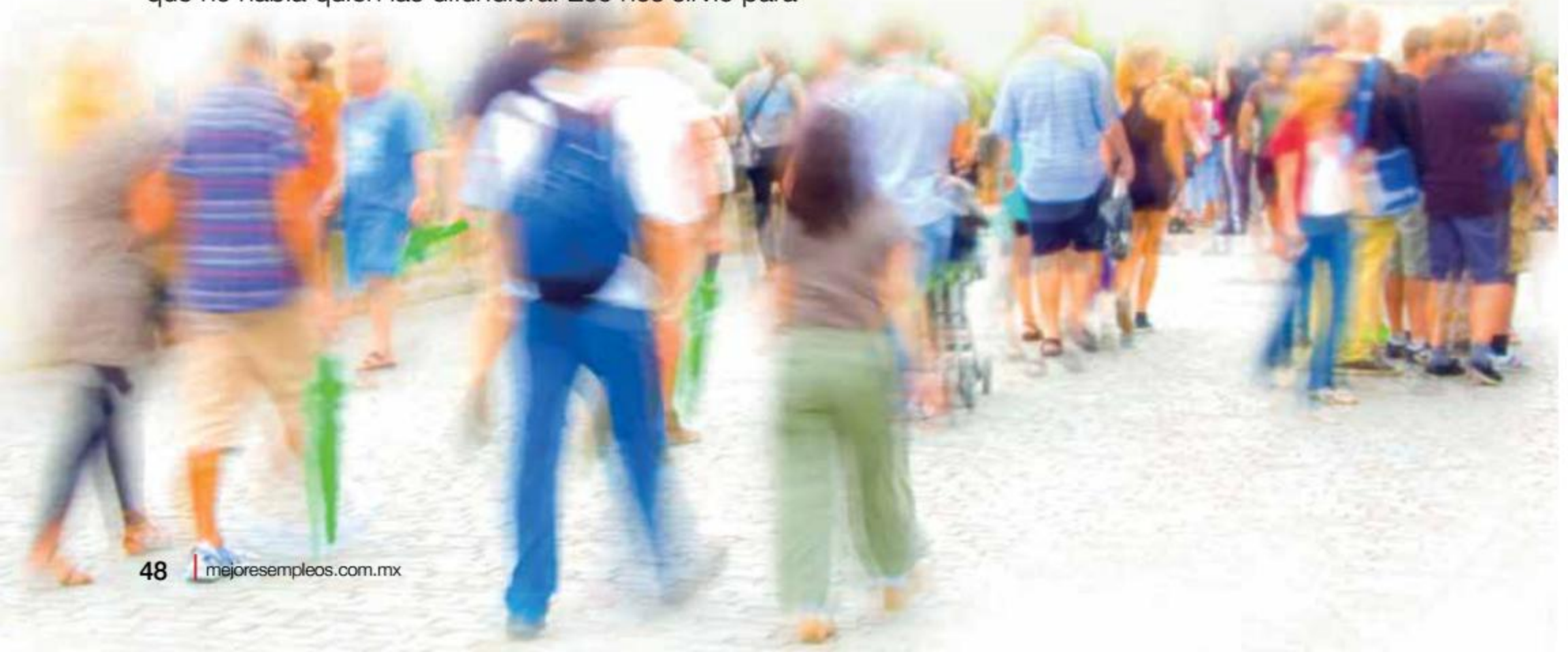
¿Profesión del futuro?

Tenemos que prepararnos para enfrentar los cambios en el estilo de vida que impone el tema digital. Por eso, la psicología, me aventuro a decir, será una profesión con demanda en el futuro. La relajación, la generación de nuevas experiencias, tan burdas como saltar una cuerda, es algo que necesitaremos para desconectarnos del mundo virtual. Los empleos en tecnologías de la información tendrán mucha oferta. A México, creo firmemente, lo va a rescatar las industrias creativas. Creatividad más tecnología será el binomio que definirá el futuro laboral



Voz experta

Es más importante ser creativos que expertos en herramientas digitales. Y no sólo estar atentos a lo que ocurre en Internet, sino tomarle la temperatura a la ciudad: acudir a ferias, exposiciones e, incluso, a los tianguis culturales.





WWW.MEZCALERIALOSAMANTES.COM

La Mezcaleria "los Amantes" es la Mezcaleria 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 MR.

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



f /MezcaleriaLosAmantesPolanco @MezcalosAmantes AmantesMezcaleriaMx

EL CONSUMO EXCESIVO DE ALCOHOL ES PELIGROSO PARA LA SALUD



¡Líderes que empoderan a tu equipo! mejores empleos

Ellos te indican lo que un talento debe saber sobre:

- Liderazgo
- Competencias
- Trabajo en equipo
- Bienestar laboral
- Competitividad profesional
- Proyección global

Recibe Mejores Empleos directo en tu oficina y colaboradores.
¡Aprovecha nuestros paquetes con descuento!

Dscto.	Cantidad de revistas	Precio*
5%	10	452.00
10%	25	1,240.00
15%	50	2,480.00
20%	75	3,721.00
25%	100	4,961.00

Revista bimestral, envío incluido en México y área metropolitana

*Precios con I.V.A.

contacto@mejoresempleos.com.mx / 5335-2164 ext. 122

El impacto de las adicciones en las empresas

Por ECCA de México A.C

www.ecca.org.mx



Las drogas inciden también en el mundo laboral y generan altos costos porque disminuyen tanto la salud de las personas, como la productividad, la calidad y la competitividad empresarial.

Es necesario poner atención al tema porque, contrario a lo que se piensa, la gran mayoría de las personas que consume alcohol o drogas -el 70% de ellas- tiene empleo.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2009) considera que el desempeño laboral de quien consume sustancias es un 30% menor, pues presenta de 3 a 4 veces mayor ausentismo; casi 4 veces más accidentes que el resto de los colaboradores de una empresa; alrededor de 15 veces más retardos; 5 veces más sanciones disciplinarias; 8 veces más erogaciones en salud¹.

Más riesgos

Reportes de la Secretaría del Trabajo indican que los adictos, además, presentan cinco veces más solicitudes de indemnización. El riesgo no se limita al consumo de sustancias ilegales: la quinta parte de los accidentes en el trabajo se relacionan con la ingesta de bebidas alcohólicas.

La estimación de los gastos por el Seguro de Riesgos de Trabajo hecha por el Instituto Mexicano del Seguro Social (2010), asciende a \$18,489 millones de pesos².

Pocos empresarios tienen claro el impacto de este fenómeno, que deteriora la cadena de valor y aumenta el costo de los seguros. El problema no es sólo de quien consume. Perjudica a toda la empresa: afecta a los demás colaboradores, genera problemas de relación, de participación y de trabajo en equipo.





PISO 57
TORRE MAYOR



10mo. Congreso
**Marketing
Digital**

29 de Marzo 2017

www.CongresoMarketingDigital.mx

Con Oradores de:



Gustavo Guerra
Director de Marca
Tecate USA



Jorge Fuentes Vega
Digital Analytics &
Bid Data Director



Alberto Hernández
eCommerce Director



¡ Aprovecha la Inversión Especial !

15%
DESCUENTO PARA REFERIDOS DE :
mejores
empleos

RH 11vo.
Congreso Internacional
Recursos Humanos

Con Oradores de:



Javier Cordero
Presidente y
Director General



Cecilia García
Schinkel
Directora de Salud Bienestar
para América Latina y Canadá



Jorge Rosas
Director Corporativo
de RH



www.CongresoRH.mx

Informes@CongresosPE.com.mx

(55) 9000 0404 / 01800 087 2411

55 32 23 98 79

El estudio realizado por el Instituto Nacional de Psiquiatría Juan Ramón de la Fuente Muñiz (INP) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en las empresas mexicanas, encontró que entre 60 y 70% de los trabajadores no consume sustancias o tiene un patrón de consumo de alcohol de bajo riesgo. Entre 20 y 35% mantiene un consumo que puede provocar problemas graves.

Sólo entre 3 y 8% de los trabajadores acepta tener un problema con este tipo de consumo³. Este estudio

muestra que es muy relevante prevenir el consumo de sustancias y promover conductas saludables, dado que la mayoría de la población laboral está en condiciones ideales para tratar a tiempo la adicción: esto es, antes de que aparezca. Eso es prevención. La estrategia más eficaz y rentable.

Se estima que un peso invertido en prevención equivale a seis pesos invertidos en rehabilitación y tratamiento; en los que, en el mejor de los casos, hay éxito en la rehabilitación de sólo 30% de los pacientes.

FACTORES DE RIESGO

Trabajo nocturno y por turnos: perturban la salud (el ciclo circadiano) y alteran también la vida familiar.

Ritmo intenso de trabajo: exige esfuerzo adicional para realizar las tareas asignadas.

Jornadas de trabajo prolongadas: pueden impedir que la persona tenga oportunidad de desarrollar otros ámbitos (deporte, arte, estudio) y convivir con su familia o comunidad.

Niveles elevados de tensión y estrés laboral: generan desequilibrio en el ambiente de trabajo y se pueden presentar por diversos factores:

- Ambiente físico: ruido, temperatura o contaminación.
- Tarea a desempeñar: esfuerzo mental, riesgo de las acciones.
- Organización de la empresa: poca claridad en la definición de funciones, ambigüedad de roles, conflictos internos, falta de control o de autonomía.
- Situación personal: relaciones interpersonales deficientes o apoyo social escaso; falta de formación para el desempeño de las tareas; desproporción entre las responsabilidades y los recursos.

¿Cómo hacer prevención?

Hay que ofrecer información adecuada: dar a conocer datos, hechos producidos por el consumo y el tráfico de sustancias. Para que la información sea adecuada, tiene que cumplir tres condiciones:

- **Que sea suficiente:** lo necesario para identificar el problema y el riesgo que implica.
- **Que sea verdadera:** que señale lo que realmente es. Sin exagerar ni alarmar, para no distorsionar los hechos ni perder credibilidad.
- **Que sea pertinente:** que se ofrezca en el momento oportuno, considerando lo que el destinatario necesita conocer y puede asimilar.

La información suficiente, verdadera y pertinente, que se ofrece con serenidad, permite orientar para tomar buenas decisiones.

Necesaria capacitación

Sin embargo, no basta con informar. Es necesario ofrecer también formación, para proporcionar criterios y que las personas sepan cómo elegir opciones de vida constructivas, que ayuden al desarrollo armónico de todas sus capacidades y promuevan tanto la auto-

mía como la convivencia sana y respetuosa. Esto supone educar en y para la libertad, propiciando la responsabilidad y la participación.

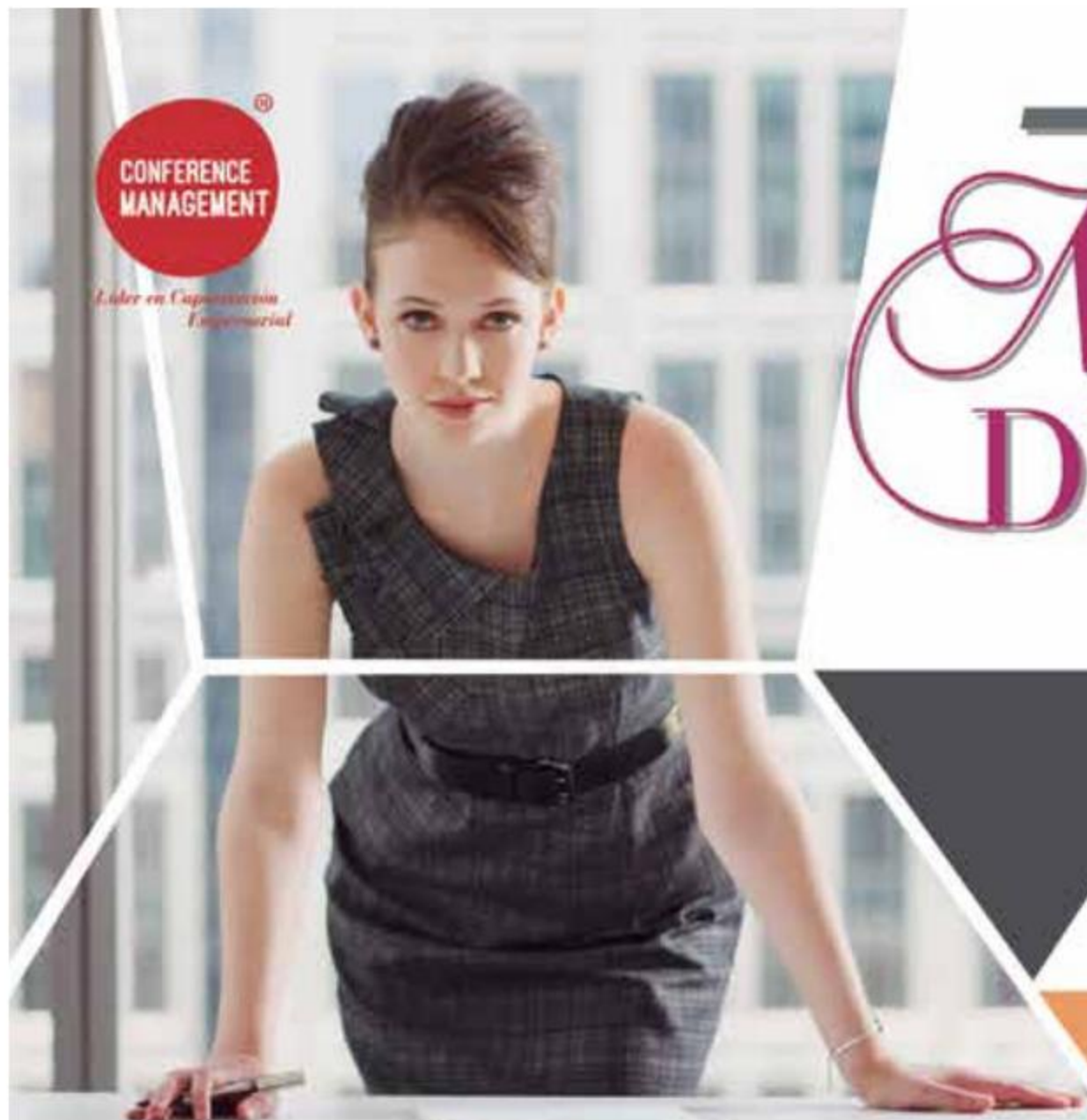
La educación es la clave para que la persona sea capaz de decir no al consumo de sustancias y desarrolle saludablemente su vida.

Los centros de trabajo que buscan ser un espacio libre de abuso de sustancias reflejan con frecuencia una productividad y moral elevadas, y por supuesto, la reducción del ausentismo, la rotación, los fraudes, los robos y los accidentes laborales⁴.

Prevenir es la mejor forma de evitar que se experimenten las drogas, porque es actuar con anticipación ►

LISTADO DE CITAS

- ¹ Organización Internacional del Trabajo (1996) Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Ginebra, Suiza.
- ² Considerando tanto las prestaciones en especie (Art. 56 LSS): Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, Servicios de hospitalización, Aparatos de prótesis y ortopedia; Rehabilitación. Como las prestaciones en dinero (Art.58 LSS) Ing. Rodolfo Arias Díaz. Titular de la División de Prevención de Riesgos de Trabajo. Coordinación de Salud en el Trabajo. Memoria estadística Institucional Instituto Mexicano del Seguro Social. 2010.
- ³ Alcohol y drogas en centros de trabajo. Un manual para la prevención. 2007 Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz. FGRA. CTM. (pp.28-29) México.
- ⁴ Centro de Trabajo de la Administración de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental (SAMHSA): <http://www.workplace.samhsa.gov>.1 Why You Should Care About Having A Drug-Free Workplace Fact Sheet. Drug-Free Workplace Kit. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, Administración de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental. Versión revisada 04/09.



ENCUENTRO

Mujeres DE ÉXITO

27 ABRIL & 28 2017

Informes: (55) 6830 7270
(55) 6830 7271

informes@mujeresdeexito.com.mx

www.mujeresdeexito.com.mx



ENCUENTRO EXPERTOS EN MARKETING DIGITAL & E-COMMERCE

23 MARZO 2017



Informes: (55) 6830 7270 (55) 6830 7271

informes@marketingestrategico.com.mx

www.marketingestrategico.com.mx

Y entre libros nos encontramos



Saque al tiburón de su pecera

Jaime Lopera y Marta Inés Bernal

Editorial Intermedio

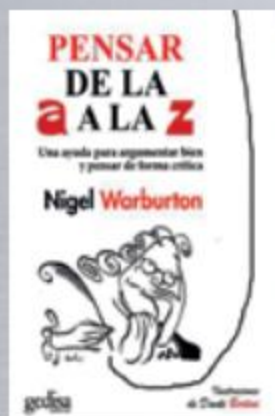
Estas páginas reúnen importantes y efectivos elementos para hacer de la colaboración y el desempeño, las características básicas de toda clase de agrupación social que busque la eficiencia y la productividad. Aquí están los procedimientos más efectivos para lograr las metas deseadas, a su alcance.

Filosofía para la vida cotidiana

Walter Riso

Editorial Planeta-Zenith

Un libro que nos acompaña en el camino de la vida, ahora en edición de lujo. Las enseñanzas prácticas de los grandes sabios que han marcado el curso de la historia y que llegan a nuestro presente, para influir positivamente en el diario vivir. Sí podemos tener mejores días.



Pensar de la A a la Z

Nigel Warburton

Editorial Gedisa

Nigel Warburton emplea una sutil estrategia de seducción para abrirnos las puertas al reino de la lógica clásica y moderna. En lugar de presentarnos algoritmos abstractos, el autor carga las reglas del pensamiento con estimulantes dosis de crítica. Sin dudas, una ayuda para adentrarse en las posibilidades de la argumentación.

¡...Sólo escucha!

Keith Ferrazzi

Taller de éxito

Mark Goulston ha enseñado a los agentes del FBI a negociar en situaciones de rehenes, así como a manejar circunstancias de vida o muerte, y esos conocimientos los pone a la orden de todos para mostrar las estrategias para construir empatía y calmar conflictos. Aquí un libro con técnicas para convertir situaciones frustrantes en relaciones productivas.



Véndele a la mente, no a la gente

Jürgen Klaric

BiiA International Publishing

Es el último libro de Jürgen Klaric enfocado a las ventas, uno a uno, de productos y servicios. Este método y técnicas salieron de diversos estudios en laboratorios científicos y también avalados por investigaciones antropológicas y neurocientíficas. El resultado de estudios sobre descubrimientos y tecnología clínica, para mejorar en nuestro trabajo.

**El mejor curso de Negociación a nivel internacional.
Garantizamos el ROI.**



20 % de descuento
a los lectores de la
revista mejores

empleos



SITUATION MANAGEMENT SYSTEMS, INC.
INFLUENCE AND NEGOTIATION AT WORK

**Curso abierto de
Negociación Positiva**

17 y 18 de mayo

Duración: 2 días.
Horario: de 9:00 a 18:00 hrs.
Lugar: En el IHPG Coyoacán.
Participantes: Cupo limitado a 25 personas.



Grupo Andere

Consultores en procesos humanos

GrupoAndere   

www.grupoandere.mx

Informes e inscripciones: 5212-0481

¿Cómo es el trabajo de un *influencer*?



Entrevista a Sai Irene Sánchez Correa

Consultora en estrategias de contenido y Manejo de crisis digitales

Por Mejores Empleos
contacto@mejoresempleos.com.mx

Los *influencers* postean contenido orgánico en sus redes sociales que representa información relevante para su audiencia y seguidores. ¿Cuál es el valor real de sus contenidos? Precisamente el compartir comentarios y experiencias que caracterizan la vida diaria, de gente real, con las cuales los seguidores se sienten profundamente identificados. Las marcas los contratan por ese valioso *engagement* que logran cuando comparten la experiencia positiva o negativa a sus miles o millones de seguidores.

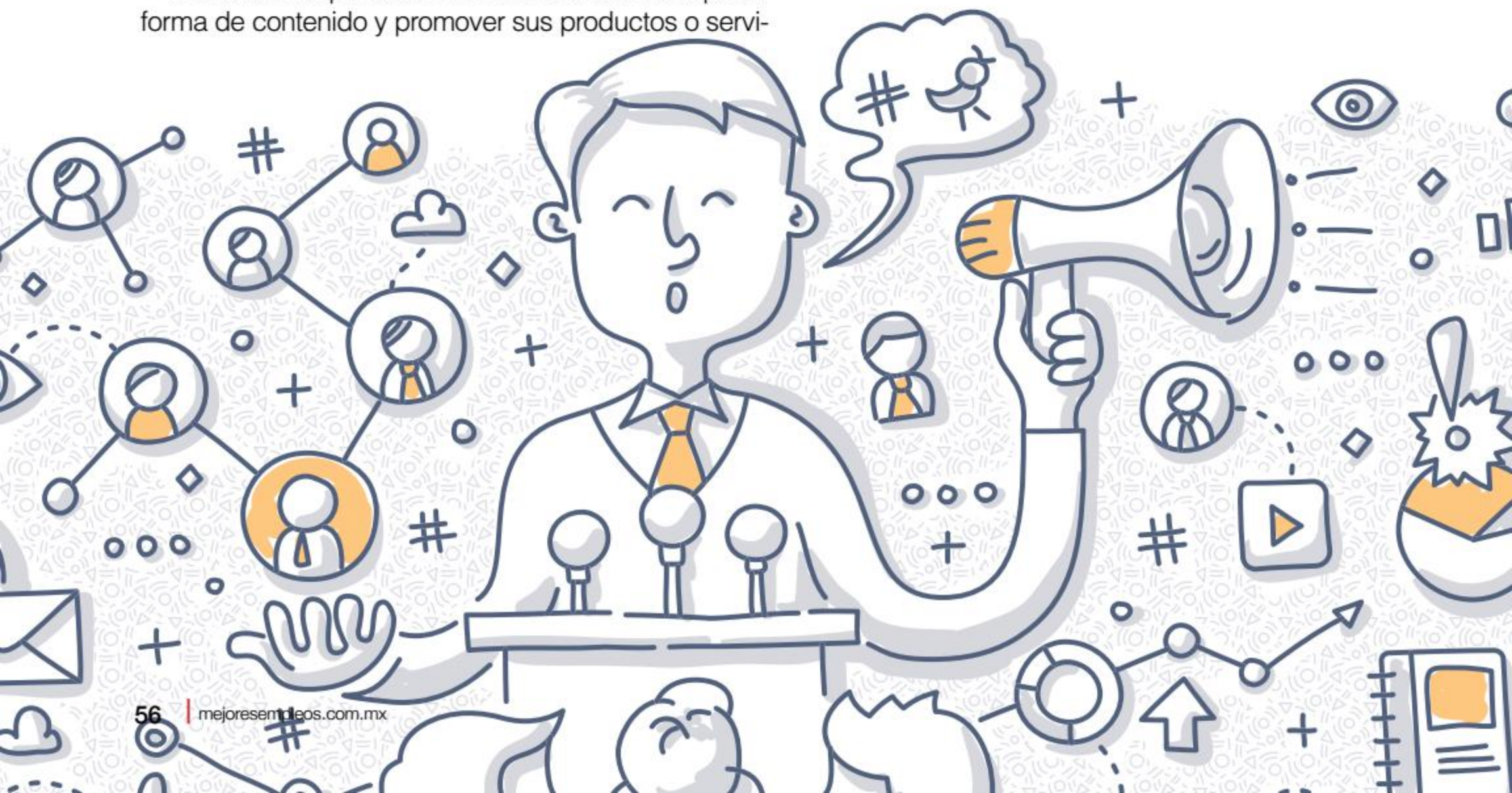
Para conocer cómo es la labor de un *influencer*, Mejores Empleos platicó con Sai Irene Sánchez Correa, Directora de Influencia Digital y Contenidos en una agencia especializada en el tema y quien también es *influencer* en la categoría de viajes. De esta plática, logramos obtener información relevante sobre el tema:

Un *influencer* puede ofrecerle a una marca su plataforma de contenido y promover sus productos o servi-

cios como contenido orgánico. La marca puede llegar a pagar por un *tweet*, publicación o campaña digital y, aun así, esto sigue siendo más económico que la publicidad tradicional en televisión, radio o prensa; bajo esta perspectiva resulta muy interesante esta nueva modalidad, que asegura un significativo retorno de inversión (ROI) a las empresas.

En una campaña que hicimos en Quintana Roo, un *influencer* tuiteó en sus redes: "Estoy saliendo rumbo a Cancún", y al llegar al aeropuerto estaban alrededor de 200 fans esperándolo. Lo logró sólo con el poder de un *tweet*.

De alto impacto, puedo mencionar a Yuya, Werevertumorro, Mario Bautista y Juanpa Zurita, donde ellos ponen un *tweet*, revolucionan una marca con su poder de convocatoria. Son verdaderos *rock stars*.





Nuevos puestos alrededor de los influencers

- *Community Manager*: Genera contenido de marca y lleva la gestión de la cuenta.
- *Gerente de Contenido*: Determina qué estrategia de contenido es la mejor para cada cuenta.
- *Digital Intelligence*: Son analistas que procesan datos y *analytics* de redes sociales.
- *Media*: Elaboran pautas digitales y recomiendan dónde invertir en publicidad digital.

¿Cómo contratarlos?

- Directamente a través de sus managers o una agencia.
- Informarse sobre los casos de éxito de la persona que piensan contratar; a qué nivel elevaron las interacciones o cuándo lograron una tendencia nacional (*trending topic*).
- Considerar su perfil según la temática.
- Revisar su contenido 6 meses atrás y que no haya escándalos de ningún tipo a otra marca, o bien que no haya sido previamente embajador de la competencia.

Todos seremos influencers

La transformación que se vislumbra es que todos seremos generadores de contenido y será altamente valorada la creación de contenidos originales, creativos y relevantes para la audiencia ▶



Voz experta

Van a llegar nuevas redes sociales que te permitan de manera rápida y sencilla descargar la información; el negocio estará en la venta de esa data, es decir, el perfil y patrón de hábitos y consumos de los internautas.

¡QUIERO Trabajar!

Todos los tips que necesitas para que seas el candidato perfecto para ese puesto que tanto buscas.

¡CONTRÁ-TAME!

destaca tus fortalezas

¡imponete en las entrevistas!

* haz un currículo perfecto

MUJER mejores empleos

Proyectar la perspectiva femenina

En 1954 entró en vigencia la *Convención sobre los derechos políticos de la mujer*, donde se establecía: “Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna”. Un año después, en México las mujeres ejercían su derecho al sufragio por primera vez.

Pareciera que ha pasado mucho tiempo desde ese entonces y pareciera que está garantizada la participación en esa “igualdad de condiciones con los hombres” en todos los ámbitos posibles. Pero, la realidad se aleja de esa premisa y sobre ello conversamos en esta edición con Olga González Martínez, Consejera Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF), y con Claudia Calvin Venero, Ex Directora de COMEXI y fundadora de *Mujeres Construyendo*.

Olga asegura que las mujeres representamos más de la mitad de la población electoral y somos además las que más participamos, pero a su vez se plantea: “Entonces, ¿por qué aún no alcanzamos la paridad en los puestos de elección popular?”. ¿Es el techo de cristal lo que más dificulta ese acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones y a crecer en sus carreras?

Claudia traslada el concepto de “techo de cristal” al área de Internet y las TIC. ¿De verdad se puede hablar de la presencia de un ‘techo de cristal digital’ cuando Internet es un espacio que permite la expresión libre y plural? Pues, sí. Mientras este espacio no sea bien aprovechado en todo su potencial, precisamente con el propósito de enmarcar la visión femenina, ésta no tendrá notoriedad.

En *Mejores Empleos* reflexionamos con ambas sobre los obstáculos que aún hoy limitan la participación de la mujer en la vida sociopolítica de México y del mundo. Pero lo que más valoramos de estas conversaciones es que tanto Olga como Claudia coinciden, como nosotros, en que la voz femenina es determinante en el diseño de políticas públicas inclusivas que benefician a la humanidad entera.

Muchas mujeres dieron sus vidas para que hoy nosotras pudiéramos hacer valer nuestra voz, corresponde a las generaciones del presente y las del futuro, redoblar esfuerzos por lograr la equidad de género no concretada aún. ¿Cómo?: educándonos, expresándonos, participando y motivando a otras mujeres a hacerlo también, con enfoque, con productividad.

Los techos de cristal pueden romperse, cuando las mujeres se reconocen como importantes incubadoras de los cambios que se requieren gestar en nuestra sociedad.

Le agradecemos a Gabriela Breña, fundadora de nuestra publicación, quien deja el puesto en la dirección y se integra a nuestro Consejo Editorial, por su gran trabajo y labor en la revista *Mejores Empleos*. Le deseamos la mejor de las suertes en su reciente nombramiento y en todos los proyectos futuros que emprenda.

Y le damos una calurosa bienvenida a Erick Baena Crespo, nuestro nuevo Director General, quien concentrará los esfuerzos en mejorar la revista y lograr el crecimiento proyectado.

Equipo Mejores Empleos

Gabriela Breña H.

Consejera Editorial

gbrena@mejoresempleos.com.mx





Participación política de la mujer favorece a la equidad

Entrevista con la consejera electoral, Olga González Martínez

Por Carlos Cuevas García

Desdibujar la inequidad de género es una meta que puede lograrse con la participación de la ciudadanía, pero también es cierto que mientras más mujeres contribuyan en la política, más rápido se logrará la paridad en la vida pública y privada de ambos géneros y la labor de inclusión.

Esta es la visión de Olga González Martínez, Consejera Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF) quien afirma con certeza: “la participación de la mujer en las elecciones y la política mexicana favorece en generar cambios positivos en materia de equidad de género e inclusión de los grupos marginados en políticas públicas”.

Con formación como ingeniera industrial por la Universidad Iberoamericana, Olga comenta a Mejores Empleos que aun cuando en el ámbito legal los derechos públicos de las mujeres son reconocidos y se aplican acciones afirmativas para otorgar las mismas oportunidades a ambos géneros, la realidad es que aún no se consigue una igualdad sustantiva, ni de representación ni de participación en la vida pública. Y es que la participación política de las mujeres ha transitado lentamente: en 1953 obtuvieron el derecho al voto, y apenas en 1988 lograron un puesto de elección popular a escala federal.

Valor de la participación femenina

Las mujeres tienen la virtud de la empatía, la ayuda al prójimo y sensibilidad para temas sociales. Por ejemplo, una cifra contundente es que ellas tienen 350% más de la probabilidad de ser autoras de leyes con



México: referencia mundial

Funcionarios del INE y el IEDF han viajado a lugares como África o Sudamérica a replicar el sistema electoral mexicano. Ya que nuestro padrón “es el más confiable”, pues somos 120 millones y más de 80 millones empadronados.

perspectiva de género. ¿No es esta una razón de primer orden para destacar por qué se necesita su mayor participación en la vida política?

Las mujeres conforman más de la mitad de la población y del electorado, y son las que más participación tienen.

Hoy en día, los partidos políticos deben registrar a igual número de mujeres que de hombres en sus candidaturas; se establecieron criterios de prelación femeninos en la conformación de listas de representación proporcional y se obligó a los institutos políticos a destinar el 3% de su presupuesto ordinario en acciones de capacitación e impulso de liderazgos femeninos”, indicó la maestra en Institutos Electorales por el IFE.

Techos de cristal y suelos pegajosos

Para Olga González hay dos situaciones arraigadas en el pensamiento colectivo de nuestra sociedad que impiden a la mujer crecer y desarrollarse personal y profesionalmente. Uno de ellos es el fango o pisos pegajosos, porque “impiden su crecimiento en lo profesional por absorber responsabilidades que deberían ser compartidas. Desde el punto de vista social las mujeres realizan todo el trabajo relativo a la casa. Mientras los hombres no participan en una división real del trabajo, será el primer obstáculo para lograr avances”.

Los techos de cristal son aquellos que no permiten a las mujeres acceder a puestos de toma de decisiones en una estructura organizacional, a crecer en sus carreras profesionales, ya sea en el ámbito público o privado. Son transparentes porque no son una norma escrita. “Son consecuencia de muchos años de una historia cultural dominada y diseñada por los hombres”.

Nuestra responsabilidad como parte de las instituciones encargadas de promover la democracia, es facilitar una transición en el pensamiento social a partir de acciones de comunicación, capacitación y habilitación para la vida en democracia y la participación ciudadana desde una perspectiva de género e inclusión que nos beneficie colectivamente en igualdad de oportunidades.

México: referencia mundial

Funcionarios del INE y el IEDF han viajado a lugares como África o Sudamérica a replicar el sistema electoral mexicano. Ya que nuestro padrón “es el más confiable”, pues somos 120 millones y más de 80 millones empadronados.

Voz experta

5 Acciones para modificar el techo de cristal

1. Cambiar el lenguaje: diseñar, implementar y difundir un uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio en instituciones públicas y privadas.
2. Crear un protocolo para atender y prevenir la violencia de género como los implementados por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y el Instituto Nacional Electoral.
3. Dar a las mujeres la posibilidad de tener horarios adecuados, tener acceso a lactarios y guarderías.
4. Empoderar y capacitar a la mujer en el ámbito público y privado para que desarrollen habilidades que permitan la igualdad.
5. Incluir a la sociedad civil, sensibilizarla en la trascendencia de integrar la visión y la participación femenina en la política.



Fundación
ProEmpleo
Distrito Federal

**“Me enseñó a
crecer y a pensar
en grande”**

Max Estrada - Moná Mana, Diseño mexicano

Fotografía por Distrito Foto Rubí Hurtado y Jorge Cataneo (Empresa egresada de ProEmpleo D.F.)

**Inicia o mejora tu negocio,
nosotros te ayudamos, llama ahora**

T. 5545 0845

www.proempleo.org.mx

01 800 702 8443

¿Existe un techo de cristal digital?



Entrevista a Claudia Calvin Venero
 Fundadora de Mujeres Construyendo y
 Ex Directora General de Consejo Mexicano
 de Asuntos Internacionales (COMEXI)

Por **Penélope Silva Guzmán**
 contacto@mejoresempleos.com.mx

La era digital ha sido el motor en la transformación de las sociedades actuales, no sólo porque rompe barreras en tiempo real en un contexto global, al abrir espacios de expresión libre y de contenidos, con posibilidades de impactar en diversos ámbitos; es preciso reconocer que un mayor poder radica, precisamente, en que permite a la gente común expresarse e interactuar en este entorno sin discriminación.

Sin embargo, a pesar del potencial y las libertades que por su esencia ofrece el mundo di-

gital, se observa una notable brecha digital de género. ¿Por qué entonces se da esta circunstancia?

Mejores Empleos conversó sobre este tema con Claudia Calvin Venero, quien explica: “Las mujeres que hablamos español no somos generadoras de contenido en el mundo digital, fungimos más como consumidoras; si accedemos y sacamos provecho de este entorno, contaremos con mayor exposición de nuestra voz, la cual es tan importante en la agenda para el mejor desarrollo de nuestro país”. Claudia es fundadora de Mujeres Construyendo, una plataforma cuyo fin es que las mujeres hispanoparlantes creen blogs y generen contenido con perspectiva de género.

Aprendamos de otras mujeres

Basta aprender de lo sucedido con la “Marcha de las Mujeres” que se llevó a cabo el 21 de enero de 2017; es decir, del impacto de un mensaje digital que logró trascender fronteras, que dejó manifiesta la importancia y la influencia de la voz de la mujer en la agenda sociopolítica mundial. Empezó con la iniciativa de una mujer que se expresó en redes sociales, rápidamente su idea se difundió y se fueron sumando diferentes movimientos, hasta que la actividad se convirtió en una marcha plural



“Si alguien critica mi papel como ‘activista’, pienso: ‘si serlo significa defender los derechos de hombres y mujeres, por abrir espacios a la voz y a la visión femenina... entonces sí, que me tachen de radical’”.



e incluyente que se replicó en diversas ciudades del mundo. Es la marcha que más asistencia ha tenido en la historia de Estados Unidos: congregó a casi dos millones de personas.

Como consecuencia de este movimiento, se estructuraron 17 principios que no sólo abogan por los derechos de la mujer, sino que contemplan los derechos humanos de la población en general, lo cual evidencia que la agenda de género del siglo XXI es amplia y preponderante para la sociedad; se trata de ese particular enfoque femenino sobre la perspectiva de desarrollo sustentada en la inclusión general, que abarca temas que afectan a toda la humanidad. ¡Representa la óptica femenina a la que hay que darle impulso! Queda por sentado que la visión de las mujeres tiene un gran valor en términos de inclusión, con una configuración de mayor alcance y relevancia para el desarrollo de políticas públicas más favorables para cualquier país.

¿Qué uso damos a Internet?

En México la mitad de la población tiene acceso a Internet, pero la otra parte está desconectada, debido a los altos costos, principalmente. 50% de los usuarios son hombres y 50% mujeres; ahí logramos la igualdad en cuanto al acceso, pero hay una segunda brecha digital: ¿Para qué usamos Internet? Es decir, la mujer debe tener en consideración que ahí encontrará educación gratuita, conexión con otras personas que están haciendo cosas interesantes, medios para obtener ingresos, espacios para dejar sus propuestas y reflexiones, y saber que existe un lugar en ese mundo para expresarse.

La verdad es que, una vez que accedemos, “ese techo de cristal digital” también contempla el uso de nuestro tiempo. Según una encuesta de Inmujeres,

debido a que dedicamos en promedio 47 horas semanales al trabajo no remunerado en la casa y al cuidado de terceras personas, frente a 17 horas que a esto emplean los hombres, el tiempo destinado a nuestro propio desarrollo es menor comparativamente, por tanto, representa una brecha a considerar ▶



Voz experta

Para vencer la brecha de género digital

- Educar en el área digital y generar programas de capacitación específicos para las mujeres y para las regiones.
- Darle visibilidad a la brecha digital de género con énfasis en el uso que las mujeres le dan a Internet.
- Generar condiciones para que se eduquen y puedan participar en empresas de tecnología con una visión con perspectiva de género.
- Apostarle a la creación de contenidos hechos por mujeres.
- Generar información sobre mujeres en Internet y estadísticas con perspectivas de género, porque no se pueden construir políticas públicas sin información.





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