

mejores **empleos**

7
Años

ESPECIAL
Emprendimiento

Haz crecer tu negocio con
los consejos de Facebook,
Konfío y Jaguar Ventures

MARINELA ... Y PINTA DE COLORES
LOS ESPACIOS PÚBLICOS
SERVITJE

LA LÍDER QUE PROMUEVE
LA EDUCACIÓN DE CALIDAD

\$59.00 MX

Edición 40
México



7 509997 013527

01 800 90 EXCEL
(39 23 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.



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

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

EDITORIA WEB
Edith Ciriaco Ramírez
edith.ciriaco@mejoresempleos.com.mx

REPORTERA SR
Pamela Rendón Echeverría
pamela.rendon@mejoresempleos.com.mx

ASISTENCIA EDITORIAL
Brenda Martínez Lunar
brenda.martinez@mejoresempleos.com.mx

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

ASISTENTE DE DISEÑO
Daniela Hernández Sánchez
daniela.hernandez@mejoresempleos.com.mx

DIRECTOR ADMINISTRATIVO
Carlos Villanueva Mendoza
contacto@mejoresempleos.com.mx

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

GERENTE DE PUBLICIDAD
Isabela Ruiz Arévalo
isabela.ruiz@mejoresempleos.com.mx

COLABORADORES
Jorge Andere Martínez, Luis Berango Irizar,
Maribel Cano, Margarita Chico,
Irma Flores, Rocio Juárez Rodríguez, Pilar Martínez,
Rafael Martínez de la Borbolla, Alejandro
Mendoza, Brenda Morales Ojeda, Arleth Leal Metlich,
Óscar Rodríguez, Horacio Rosas, Fátima Ruiz

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

CONSEJO EDITORIAL
Carlos Sandoval, Gabriela Breña,
Ivonne Vargas, Fernando Gutiérrez, Hugo F. Gutiérrez,
Agustín Domínguez, Bernardo Chavero,
Luis Ramón Carazo, Pablo Rivera, Jorge Forastieri,
Jorge Vizcaino, Elizabeth Verduzco Garduño y Julio Portales

Mejores Empleos es socio activo de:



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

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

Mejores Empleos. Cuarto bimestre del 2018. Editor Responsable: Erick Baena Crespo.
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, Ciudad de México 03100. Imprenta: Editorial Impresora Apolo, S.A. de C.V. Centeno 1506 Col. Granjas Esmeralda C.P. 09810, México, Ciudad de México Tiraje: 10,000 ejemplares. Mejores Empleos está inscrito en el Padrón Nacional de Medios Impresos. Las opiniones expresadas por los autores y/o colaboradores no necesariamente reflejan la postura de la casa editorial. Esta revista considera sus fuentes como confiables y verifica los datos que figuran en su contenido en la medida de lo posible; sin embargo, puede haber variantes en la exactitud de los mismos, por lo que los lectores utilizan esta información bajo su responsabilidad. Prohibida la reproducción parcial o total, sin el previo consentimiento de los editores.

Editorial

El inicio de una nueva era

Se inicia una nueva era en México. El pasado 2 de julio de 2018 Andrés Manuel López Obrador fue elegido como el nuevo presidente del país. Con el fin de limar asperezas, dos días después de la elección, AMLO se reunió con integrantes del Consejo Coordinador Empresarial (CCE). Juan Pablo Castañón, presidente del CCE, afirmó –antes del encuentro– “que lo que más le preocupa a los inversionistas es construir, de manera conjunta, políticas públicas que generen empleos”. Acordaron la creación de un programa de tutorías para que los jóvenes puedan contar con prácticas profesionales remuneradas –con un salario de 3 mil 600 pesos–, que le dará oportunidades a 2.6 millones de jóvenes.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la población económicamente activa de 15 a 29 años ascendió a 16 millones de jóvenes, 15 millones se encuentran ocupados, sin embargo, 9 millones (60.6%) están en el sector informal.

El 19.8% de los jóvenes desocupados se identifican con la falta de experiencia laboral, mientras que, del total de adolescentes y jóvenes no económicamente activos, poco más de 16.2% declararon disponibilidad para trabajar, pero dejaron de buscar trabajo o no lo buscan porque piensan que no tienen oportunidad para ello.

Por esa razón, tras la elección presidencial, decidimos poner el acento en dos temas cruciales para el futuro del país: educación y emprendimiento. Para arrojar luz sobre el primer tema nos complace contar con el testimonio de Marinela Servitje, presidenta de Sietecolores, Ideas Interactivas, líder que promueve la educación de calidad, quien nos habló sobre los principales retos en la materia. El segundo tema lo abordamos de la mano de los especialistas de Facebook, Konfío, DeKids y Jaguar Ventures, quienes nos ayudaron a componer un dossier que, sin duda, también es una guía útil para todo emprendedor.

Complementan este número un reportaje sobre la inclusión laboral, un tema pendiente que urge atender, y una entrevista que tuve el honor de hacerle a un buzo de aguas petroleras, cuyo oficio requiere de precisión, destreza y valentía, debido a su complejidad y alto riesgo. ¡Cumplimos 7 años! Y refrendamos nuestro compromiso de ofrecerles la información más actual, pertinente y útil sobre el empleo en México, en esta nueva etapa que inicia nuestro país.

Días después de la elección apareció un video en el que un grupo de empresarios respaldaron a AMLO. Gesto que el presidente electo agradeció. Carlos Daniel, de Gentera; María Asunción Aramburuzabala, de Tresalia Capital; Alejandro Ramírez, de Cinépolis; Blanca Treviño, de Softtek, y Claudio X. González, de Kimberly Clark, entre otros, aparecieron a cuadro. Esperemos que la relación del nuevo gobierno y la iniciativa privada transite por esta vía: respetuosa, atenta y conciliadora.

Suscribo las palabras que Carlos Daniel pronunció en el video citado: “Sin duda el domingo ganó México. Vamos a seguir innovando y vamos a seguir generando los empleos de calidad que necesita este país”.

Carlos Sandoval Gómez
Presidente Ejecutivo

@mejoresempleos

f MejoresEmpleos





Contenido

LO QUE NECESITAS SABER...

- 4 ¿Soltar el empleo para emprender?
Ivonne Vargas Hernández
- 6 Para lograr el éxito se requiere estar en la esquina y que pase el camión
Jorge Andere Martínez
- 8 Consejos para ser un buen emprendedor
Margarita Chico
- 10 ¿Emprendedor o empresario?
Luis Berango Irizar
- 12 La tecnología, un aliado
Pilar Martínez

PORTADA

- 14 Entrevista con Marinela Servitje: "El capital educativo permite a las empresas ser más exitosas"
Pamela Rendón Echeverría

ESPECIAL

- 20 Emprender sin morir en el intento
Pamela Rendón Echeverría
- 24 Entrevista con Eric Pérez-Grovas: "Todo emprendedor debe ser ambicioso"
Pamela Rendón Echeverría
- 28 Entrevista con Zhaira Franco. La conectividad reinventa a las empresas
Edith Ciriaco Ramírez

CAPITAL HUMANO

- 32 Entrevista con Nora Villafuerte: "Formar talento es apostar por el bienestar del país"
Edith Ciriaco Ramírez



- 36** Cómo convertirte en un centro de trabajo incluyente
Brenda Martínez Lunar

- 40** **A FONDO**
Inclusión laboral: un largo trecho por recorrer
Erick Baena Crespo

- 46** **MUJER - MEJORES EMPLEOS**
Entrevista con Mariana Hernández: "La enfermedad no es una sentencia de muerte sino una invitación a la vida"
Erick Baena Crespo



- 54** **ETIQUETA**
Vestir para proyectar éxito
Horacio Rosas

- 56** **DELEITE**
4 herramientas digitales que te apoyarán a mejorar tu emprendimiento

- 58** **OFICIOS EJEMPLARES**
Un trotamundos de aguas profundas
Carlos Sandoval Gómez

- 62** **ARTE + CULTURA**
Agenda cultural



VIDA + IDEAS + MOVIMIENTO

La obesidad: ¿puede afectar nuestra productividad?

Rocío Alejandra Juárez Rodríguez



¿Soltar el empleo para emprender?



Ivonne Vargas Hernández

Especialista en temas de educación, desarrollo laboral y gestión

La labor de emprender exige dos habilidades: tolerancia a la frustración y adaptación. Implica que no habrá un jefe para repetir cómo hacer las cosas. Por el contrario, ahora deberás ejercer la capacidad de organizar a otras personas, con talentos y necesidades distintas. Nada nuevo bajo el sol hasta aquí, la pregunta es: ¿Cuál es tu caja de herramientas para iniciar esta etapa?

SER TU PROPIO JEFE, UN RETO

Emprender es dirigir a otros y a uno mismo hacia las líneas estratégicas para lograr que un negocio escale y sea sostenible a lo largo del tiempo. La sola intención de ver crecer una idea e inversión es motivante, pero en el camino a esa meta hay visiones que tienden a desdibujar la actividad: creer

Es la felicidad, emprendedores

Existe una correlación directa entre los resultados de una organización y la satisfacción de sus colaboradores.

Un estudio de clima laboral, realizado por Hay Group Insight (unidad global especializada en encuestas), señala que los empleados que están altamente comprometidos con su organización pueden mejorar el rendimiento empresarial hasta un 30% y tendrán más del doble de posibilidades de incrementar las expectativas de rendimiento que sus compañeros sin compromiso alguno. Entonces, ante este resultado, concluimos que el reto es hacer que los colaboradores estén felices y satisfechos para que se comprometan.

La experiencia de trabajo, aunada a la satisfacción, es crucial en el tema de retención de talento. Si apenas inicias tu empresa, tu emprendimiento, y no sabes cómo generar retención, he aquí unos consejos: ofrece capacitación constante a tus colaboradores, diseña estrategias de promoción dentro de tu equipo (es decir, fomenta liderazgos y ofrece la posibilidad de desarrollar una carrera dentro de tu empresa), acércate y conoce los programas de las Universidades Corporativas para replicar un modelo a escala de tus posibilidades, diseña planes de salud de la mano del área de gestión de talento, con el fin de cuidar a los colaboradores y promover una vida sana y productiva.

También puedes incluir, en tu catálogo de compensaciones y beneficios, asesoría inmobiliaria para aquellos colaboradores interesados en adquirir un crédito hipotecario. Y algo que es vital en estos tiempos: busca convenio con agencias de viajes, para apoyarlos a la hora de planear sus vacaciones. Esos tips permiten que tu marca, que buscas posicionar, se vuelva una marca empleadora y atraiga talento. Será tu mejor estrategia de retención. Lo anterior genera un clima laboral favorable, centrado en la satisfacción de las necesidades de tus colaboradores, lo cual deriva en un mayor compromiso. Una empresa que está apostando por este esquema, con buenos resultados, es Kapta Recursos Humanos, con sus divisiones especializadas (Kapta Travel, Kapta Medical Center, Kapta Job Promotion y Kapta Inmobiliaria).

El mundo de la empresa tiene que adaptarse a los cambios que imponen las nuevas generaciones. Sin una buena gestión de talento no hay emprendimiento que destaque, que crezca, que se vuelva disruptivo.

Debemos emprender y mostrar nuevos caminos y tú eres uno de los protagonistas. Actúa y no te quedes sin mover tus fichas.



Oscar Rodríguez
@familiarlaboral

que emprender es tener más tiempo libre para la vida personal y pensar que sin el jefe todo será extremadamente feliz, entre otros aspectos.

No quiero desilusionar, y lo digo por experiencia propia, pero la vida de un emprendedor está lejos de ser de color de rosa. Si me caso con la idea de las maravillas del negocio estaría generando una asimetría que no coincide con la realidad de ser independiente, por lo que mi propuesta es ¡hagámoslo!, pero trabajando tu competencia emprendedora antes de lanzarte. Y para eso la vida de oficina es útil, y explico las razones.

COSTO DE OPORTUNIDAD

Los economistas se remiten al término "costo de oportunidad" para medir a lo que renuncias al escoger una opción sobre otra. Si renuncias a tu trabajo para iniciar un negocio, el costo de oportunidad es el salario que no recibes. Al decidir emprender sin dejar el empleo la ventaja es arrancar con un costo de oportunidad cero. Puedes aprovechar, si aún estás a tiempo, los recursos económicos, las relaciones y las oportunidades de formación que da una empresa para tu futura compañía.

Lo más difícil es romper con el paradigma: "Si sigo en este trabajo, con esta gente, jamás cumpliré mi sueño de emprender". Ponte metas y que estas sean numéricas, por ejemplo: separar 10 a 15% de tu vida laboral a la semana para desarrollar el negocio. Ese tiempo se puede ocupar en acumular "activos" para el proyecto. Por ejemplo, dedica tiempo a conocer el área de ventas y comercial en la organización. Anota cómo eligen a un proveedor, cuáles son las políticas de pago, qué estrategia fiscal siguen para dar de alta a colaboradores, y cómo utilizan la parte tecnológica para acercarse y fidelizar a un cliente.

También puedes aprovechar o solicitar opciones de desarrollo profesional vinculadas al nuevo negocio e incluso detectar a colegas con los que quisieras laborar de inmediato o a futuro. La intención es que —previo a iniciar esta aventura— tengas definido el proyecto y el modelo de negocio que te entusiasma, las habilidades de las que puedes echar mano, los conocimientos adicionales a desarrollar, y si trabajarás solo o en sociedad. Toda esa información se puede obtener del entorno laboral, con la ventaja de tener tiempo para diseñar el emprendimiento a costo de oportunidad cero.

EL APRENDIZAJE DE LA VIDA LABORAL

En mis visitas frecuentes a universidades siempre encuentro a posibles sucesores de Mark Zuckerberg. Esto es genial, habla del entusiasmo, el interés, pero también de la necesidad en México por emprender. Y aunque no hay recetas únicas para lograrlo, creo en los métodos. Uno de ellos es aprovechar lo que hoy ofrece la vida laboral para afinar la competencia emprendedora. No eches la propuesta en saco roto, porque arrancar un proyecto trae inherentes costos emocionales, sociales y financieros que habrás de enfrentar a diario si quieres ser un emprendedor sustentable. De estos México necesita, y muchos.



Para lograr el éxito se requiere estar en la esquina y que pase el camión



Jorge Andere Martínez

Director General
Grupo Andere

El tema del emprendimiento ha sido tratado en múltiples formas, orientadas prácticamente todas al ascenso en las empresas y al enriquecimiento. Me gustaría reflexionar con ustedes con un enfoque diferente. El epígrafe refiere a trabajar con mi conciencia, preparación y ubicación de realidad, y que pase el camión tiene que ver con la oportunidad, la circunstancia, el *timing*.

Por otra parte, en lo que respecta al emprendimiento, hay que entender el éxito como el logro de un propósito, no necesariamente monetario ni jerárquico.

EL PERFIL DEL EMPRENDEDOR

¿Qué tienen en común Steve Jobs (Apple), Larry Page (Google), Bill Gates (Microsoft), Daniel Ek (Spotify) y Reed Hastings (Netflix)? ¿De qué están hechos estos seres humanos?

Algunos estuvieron en grandes universidades y otros no. ¿Algo genético? ¿Formación? ¿Experiencia? ¿Es la cepa misma de donde vienen? ¿O son el vino cuidado en barricas de roble?, venga de donde venga.

Voy a jugar con una hipótesis. Ellos comparten una disposición a tomar riesgos. No sólo en los negocios hay emprendedores, aunque este término parece haberse reducido al ambiente empresarial (si vas al diccionario, encontrarás que "emprendedor" se traduce con el tibio término de "empresario"). Hay emprendedores en las empresas, en el deporte, en el arte.

Hay un término estrechamente ligado con el emprendimiento, que es el de intrepidez: arrojo, atrevimiento, bravura, valentía, ausencia de miedo, coraje. El emprendedor es intrépido.

LA RAÍZ

El autoconcepto se refiere a la confianza en sí mismo, a lo que le da sentido y pasión a la vida. Freud lo llamaba el sentido de individuación (contrapuesto, diríamos, al de enajenación); es decir, estar conectado con algo trascendente que significa el potencial de nuestra personalidad y no se refiere al "ego", que lucha por sobrevivir en un mundo convencional. El ego sólo viene a ser la máscara con la que nos identificamos. Sin embargo es una realidad: a cada paso que damos nos encontramos con gente conformista, gente amoldada completamente al *establishment*, disfrazada de emprendedor con un ego super desarrollado y una percepción anquilosada o nula de su verdadero autoconcepto.

El autoconcepto es diferente al ego que pone su energía y sentido afuera del sí mismo y crea la zona de confort, la vivencia dentro de la caja, los límites culturales, sociales y convencionales, en una palabra: el *establishment*, lo que llamamos efectividad aparente y genera la adicción a lo que Connie Zweig llama la sombra. El ego crea una imagen de emprendedor, pero sólo una imagen; allí tenemos a Trump, quien fue un enorme emprendedor en otros tiempos y ahora ha caído en un pantano egocéntrico, o algunos políticos nuestros de cuyo nombre no quiero acordarme, como diría Cervantes.

Cuando el autoconcepto se adormece y deja de ser creativo y más bien vive de los apegos y las dependencias de otros para tratar de mantener un *statu quo*, se entrega a rutinas y a la falta de sentido de la existencia. Entonces se pierde toda posibilidad de emprendimiento. El emprendimiento requiere esencialmente de la autonomía.

Al contar con su autoestima, confían en sí mismos, enfrentan el rechazo y la frustración, no tienen miedo a quedarse aislados, no tienen miedo a entrar a los mundos más recónditos, al inconsciente, a las ideas absurdas, al juego de la creatividad.

Los emprendedores en lugar de pretextos buscan alternativas, no se les cierra el mundo, incluso las crisis las convierten en oportunidades porque desarrollan el poder interno más que la apariencia del "ego falso".

FÓRMULA

Buscar una fórmula para ser emprendedor es exactamente lo contrario del emprendimiento, porque no hay receta. Pero sí podemos encontrar algunas condiciones. Estar en la esquina significa recuperar el sí mismo y ello nos llevará a buscar y encontrar el lugar exacto y el momento preciso en donde pasa el camión de las oportunidades.

La oportunidad hay que verla, hay que desarrollar la percepción, ser sensible a la gente, a las necesidades del momento, dejar esquemas arcaicos y barreras que en su tiempo fueron útiles pero ahora no son más que estorbos para la acción emprendedora.

Quizá dejes ir el camión y puedes no estar en la esquina correcta. Y, por eso, hay que correr riesgos y generar la oportunidad, ya sea en bici, patín del diablo, patín aéreo, scooter, moto, o a pie. Lo importante es llegar.

Para entender a México

El mercado laboral a la luz de la elección

El tema laboral en las pasadas elecciones fue poco discutido, además de que abundaron los lugares comunes, como prometer más empleos y aumento al salario mínimo, aunque sin énfasis en el cómo. Pocos compromisos reales y falta de definiciones claras.

La propuesta más puntual, sin duda, fue la del presidente electo, Andrés Manuel López Obrador, la cual está incluida en su Proyecto Alternativo de Nación. Fue curioso que el economista Meade no tuviera una propuesta clara y que, al contrario, se opusiera rotundamente al viejo argumento gubernamental de que un eventual aumento agresivo a los salarios impactaría en la inflación.

Ha corrido más fuerte la necesidad de un mercado laboral más flexible y competitivo y salarios más dignos por presión de nuestros dos socios comerciales del TLCAN, Canadá y los Estados Unidos, que por los políticos de nuestro país que no articulan una propuesta coherente de cómo atender esta demanda clara de los mercados para generar competitividad, estimular el consumo, pero sobre todo mejorar el nivel de vida de los mexicanos.

Ricardo Anaya habló en campaña de un Ingreso Mínimo Universal, mismo que es inviable en México porque está basado en un programa promovido por el gobierno de Finlandia, que está soportado con el Fondo Petrolero que es multimillonario en aquel país y cuyos excedentes se utilizan para ese ingreso mínimo. En el caso mexicano no habría un fondo para respaldarla. Y el ingreso mínimo en un país como el nuestro sólo generaría un incentivo a mantenerse en el desempleo formal. El 1 de diciembre el nuevo gobierno entrará en funciones, así que cabe preguntarse: ¿Cuál será el futuro de los mercados laborales en un gobierno de izquierda a la mexicana?

La respuesta es natural y casi obvia desde el punto de vista ideológico: habrá un mayor acento en beneficiar a la clase trabajadora en detrimento de los dueños de las empresas. Los sindicatos se fortalecerán y las conquistas obreras y campesinas serán mayores que en los últimos 24 años de gobiernos de centro y derecha.

Recién, el presidente electo, anunció los 50 puntos del plan anticorrupción y de austeridad. Hay voces a favor y en contra. Cada una con argumentos válidos. Esperemos que dicho plan tenga el efecto deseado. Respecto al aumento del salario, nada acusa que desde la izquierda vaya a haber mayor flexibilidad de los mercados laborales, que no se sigan incurriendo en rigideces producto de las preferencias sobre las burocracias sindicales en gobierno y empresa, y que entonces la productividad ni la competitividad avancen. Los neoliberales nunca dieron un paso firme al respecto. Espero que, ahora, se apueste por mejorar los salarios. No es mucho pedir, sino apenas lo justo.



Julio Portales
@julioportales



Consejos para ser un buen emprendedor



Margarita Chico

Directora General
Ibersel Internacional RH

Salir de la comodidad que significa trabajar para otro, con horarios definidos y arriesgándose poco en lo profesional, a aceptar el desafío de ser su propio jefe, es el reto que muchas personas afrontan al optar por el autoempleo.

La estabilidad absoluta en el empleo prácticamente ha desaparecido y muchas veces los emprendedores prefieren crear su propia empresa, con todos los riesgos que esto conlleva, antes de acatar órdenes de un tercero.

¿CÓMO LOGRARLO?

A continuación, les entrego una guía práctica para quienes buscan crear su propia empresa y quieren informarse sobre cómo empezar esta aventura.

- **Determinar qué proyecto de negocio queremos y tenemos.** Puede que se nos ocurra una nueva idea de negocio, original, que no exista en el mercado,

o podemos desarrollar un producto o servicio que ya existe, pero darle un nuevo aire.

- **Definir quiénes serán los integrantes del proyecto.** Puede ser un grupo de personas con intereses en común, puede ser un socio capitalista que no tiene tiempo para estar a diario involucrado con el proyecto, pero que sin embargo tiene los recursos económicos y la motivación necesaria para emprender o, finalmente, puede ser todo lo contrario, alguien que quiere llevar a cabo el proyecto, pero lo debe hacer con los recursos económicos de otra persona o sus propios recursos.
- **Planear y tomar conciencia del sacrificio que va a suponer poner en marcha un proyecto.** Se tendrán que describir las estrategias que se van a seguir para llevar a la empresa hacia los objetivos fijados.
- **Buscar ubicación geográfica de la empresa.** Esto puede traer una serie de ventajas que se pueden volver inconvenientes si erramos en la elección.
- **¿Cuándo comenzar a trabajar?** En este punto se deben de tener en cuenta factores como el plazo en el pago de impuestos, esperar al momento en el que la estacionalidad de la actividad sea la más adecuada, trámites notariales, trámites de registros de nombres, etc.
- **Identificar con qué recursos se cuenta en un inicio.** Estos pueden ser recursos económicos, humanos, redes de contacto, oficinas, etc.
- **Fijar los objetivos.** Esto ayudará a ejecutar dos de los procesos fundamentales en la función estratégica de la empresa: la planeación y el control.
- **Lo legal.** Saber qué entorno legislativo afecta o puede afectar a la empresa. Así, puede ser fundamental el llevar a cabo un estudio acerca de qué forma jurídica es la mejor para la actividad que realizará la empresa.
- **Tener identificadas a las personas o entidades a las que va dirigida la actividad.** Para saber qué es lo que realmente necesitan o qué es lo que pueden necesitar. Para ello, se debe segmentar el mercado y hacer un estudio.

A CONSIDERAR

Y, finalmente, saber cuánto va a costar desarrollar el proyecto, para poder ver si se necesita ayuda para el financiamiento o si se puede empezar el emprendimiento con nuestros propios recursos.

Son varios los beneficios que puede tener un trabajo independiente, y no sólo monetarios, ya que además de contar con un horario flexible, está el adquirir más experiencia en algo distinto de lo usual. Antes de tomar esta decisión es necesario hacer un estudio detallado del mercado, analizar la competencia del rubro que queremos desempeñar y, por cierto, evitar dejar un trabajo si el desempleo es un tema latente en el país.

Para entender el mundo

Consideraciones urgentes sobre el fascismo y el humanismo

Rob Riemen es el filósofo referente del siglo XXI. Y en su libro *Para combatir esta era* (Taurus, 2017) señala la ruta del eterno retorno del fascismo, que se presenta en el escenario mundial disfrazado de populismo y nacionalismo, con falsas promesas de libertad y grandeza.

Creíamos que con el fin de la Segunda Guerra Mundial el fascismo había sido derrotado; no obstante, Riemen nos advierte que no fue vencido y que el virus permanecía dormido en el cuerpo de la democracia de masas, esperando las condiciones para eclosionar.

Hoy por hoy, según Riemen, el espíritu de los tiempos destruye el espíritu de la civilización democrática, y el fascismo es una amenaza real.

No se reconoce al fascismo por sus ideas, pues carece de ellas, sino por sus acciones y se nutre del resentimiento, el miedo y la ira. Es un movimiento secular, casi religioso, en el cual el líder se convierte en el mesías que lo puede todo. El líder mesiánico es el único que puede arreglar los males que nos aquejan, habla en nombre de la nación, privilegia la intolerancia, la división y la censura, de esa forma fortalece su poder, crea enemigos según la percepción de la sociedad, y su discurso está plagado de palabras emotivas sin substancia.

Riemen no ahorra críticas al sistema político y social vigente, acusa a las élites de haber traicionado los ideales democráticos y de fomentar, justamente, la irresponsabilidad de los ciudadanos. Carecemos de autocrítica constructiva y acciones concretas para combatir los males de nuestros días: corrupción, pobreza, marginación, tráfico de influencias y desigualdad social. Mientras la fuente de la enfermedad que nos aqueja esté latente, ¿cómo evitar el triunfo del fascismo? Los actores políticos, económicos e intelectuales, con su egoísmo, avaricia y mezquindad, son responsables del hartazgo social, y la única manera de combatir esta era es la recuperación de los valores universales. Verdad y justicia como centro de toda nuestra vida diaria. Sólo en estos pilares puede apoyarse una sociedad verdaderamente democrática. La excelencia en la educación de las nuevas generaciones, advierte, es indispensable para la permanencia de la libertad.

Y, a pesar de todo, en medio de este libro de tonos oscuros, brilla un mensaje luminoso, que abre puertas al optimismo: "El retorno del fascismo siempre es posible. Pero no es inevitable".



Rafael Martínez
de la Borbolla
@rafaborbolla



¿Emprendedor o empresario?



Luis Berango Irizar

CEO & Founder, Taléntica

@luisberango

El emprendimiento vive un momento de apogeo. Noticias en los medios de comunicación, cursos e iniciativas institucionales apoyan este auge, aunque muchas personas decidieron emprender no por vocación, sino obligadas por la crisis económica.

Sea como sea, el emprendedor tiene una apariencia de persona que persigue sus metas de forma voluntariosa y decidida, mientras que sobre el empresario recae todavía una imagen negativa, asociada a un concepto desvirtuado de lo que supone tener y dirigir una empresa.

DIFERENCIAS

Pero, ¿qué diferencia a un emprendedor de un empresario? ¿Son dos palabras distintas para designar un mismo concepto, o en realidad hay diferencias sustanciales entre uno y otro?

Si consultamos a la RAE, vemos que el emprendedor es el “que emprende con resolución acciones o empresas innovadoras”. Es decir, el emprendedor está ligado a la idea de innovación, y no es necesario desarrollarla a través de una empresa propia. Se puede ser emprendedor en el puesto de trabajo por cuenta ajena si uno impulsa proyectos novedosos de forma interna.

El empresario, sin embargo, se define como el “titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa”. Este concepto está mucho más ligado al ejercicio de una actividad económica, que no tiene que ser novedosa como en el caso del emprendedor.

El hecho de desarrollar o no una idea innovadora es importante porque también habla del nivel de implicación personal. Los emprendedores suelen tener un gran nivel de identificación e implicación con su idea, mientras que un empresario busca un negocio rentable, del sector que sea.

De esa implicación se deriva también el concepto de éxito o realización. Aunque los dos necesitan una rentabilidad económica, el emprendedor basa sus progresos en algo más que los números, pues entre sus motivaciones se encuentra la de dar vida a una idea.

El empresario está ligado a estructuras más grandes y eso, no lo olvidemos, también conlleva un mayor nivel de riesgo, y también de impacto. Es habitual entre los emprendedores comenzar con los mínimos recursos, y muchas veces en soledad, hasta alcanzar unos mínimos que le permitan ampliar equipos humanos o técnicos.

Emprendedor

Empresario

Es común que en ocasiones se asocie el término “emprendedor” como sinónimo de “empresario”, o viceversa. En realidad son diferentes sin ser opuestos.

Un emprendedor es aquel que tiene la iniciativa para realizar una actividad.

Un empresario busca crear un modelo de negocio que satisfaga los deseos y necesidades de sus consumidores.

Los emprendedores pueden con el tiempo llegar a ser empresarios.

El empresario no siempre es el que inicia, como tal, ese negocio.

El emprendedor es un ser capaz de realizar sus sueños con pasión y entusiasmo.

Los empresarios viven en el presente y no en el futuro. Saben gestionar su negocio gracias a los años de práctica.

Se preocupan más por el proyecto que por las ganancias generadas en un principio.

Son personas analíticas y con capacidad de liderazgo. Los mueve más la razón que el sentimiento.

Como jefe es una persona empática, está en contacto con su equipo de trabajo, se preocupa por ellos.

No suelen mostrar mucho afecto ni interés por su equipo de trabajo, solo trabajan por resultados.

Con emociones a flor de piel, capacidad creativa para resolver problemas, con visión que buscan que las ideas se hagan realidad.

Ejecuta ideas de negocios (pensadas por otros) que sean viables y rentables, el beneficio económico es primero.

Visión laboral

Atracción de talento para emprendedores

“Un emprendedor ve oportunidades en donde otros solo ven problemas”. Esa frase, de Michael Gerber, describe de la mejor manera la actitud emprendedora. La persona que emprende transforma en solución un problema, una necesidad, que nadie más advirtió.

Un emprendedor exitoso atrae el talento desde el corazón, conquistando a los colaboradores de su proyecto. Así el desempeño del equipo siempre se basa en resultados y está a favor del proyecto mismo. El liderazgo nato de un emprendedor logra cautivar a su equipo contagiándolo de su energía, innovación, y provoca que se enorgullezca del proyecto o su empresa. Así, su forma exitosa de atraer talento con entrevistas fuera de serie, preguntas que te hacen que pienses fuera de la caja, provocando reacciones y respuestas que esperan innovadoras para que vayan de acuerdo y combinen con el objetivo de todos.

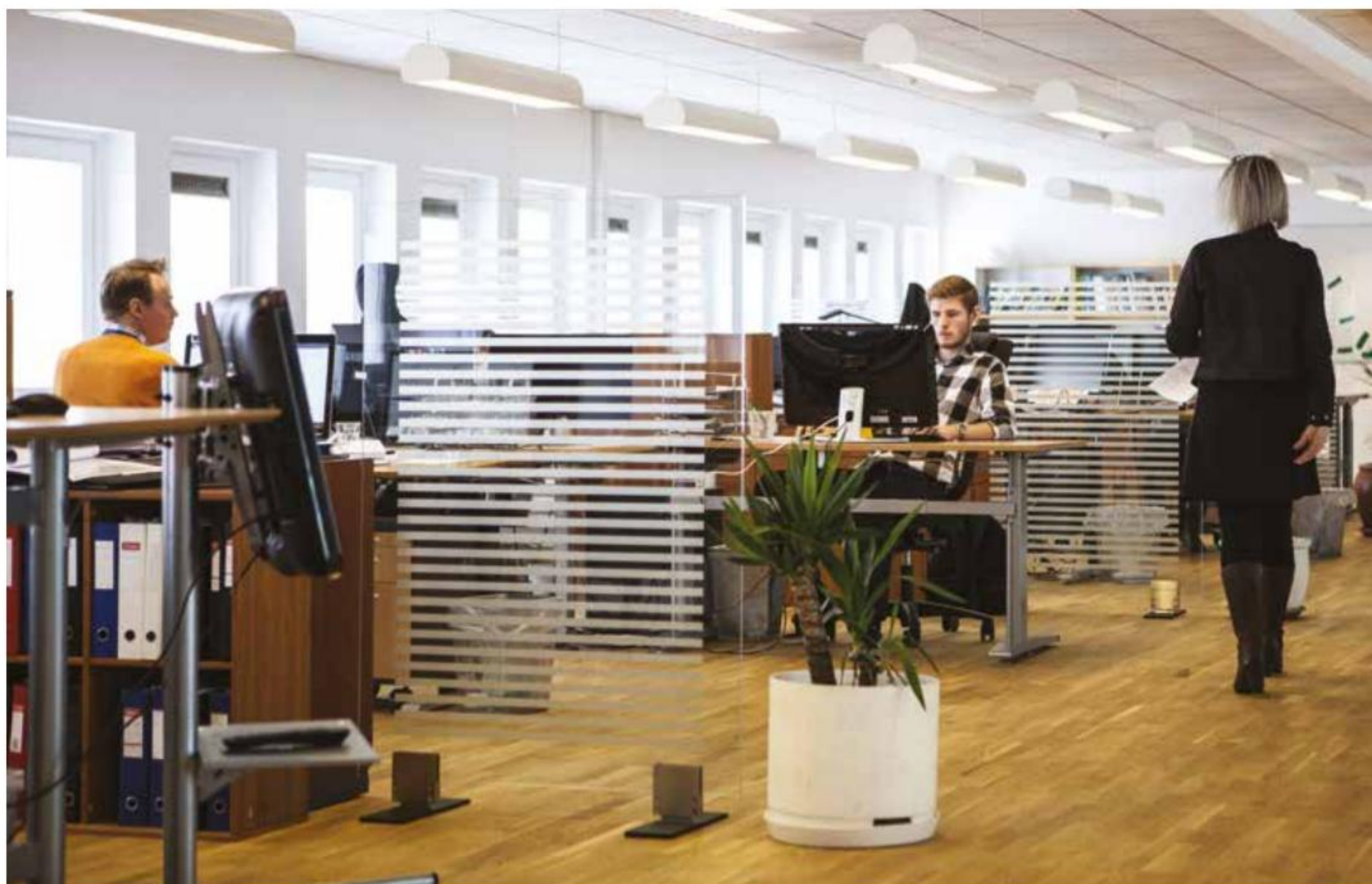
Para un emprendedor cada puesto es estratégico y atrae talento porque piensa fuera de la caja, pues sabe que todos los engranajes deben de estar en su lugar y estar sincronizados, para alcanzar los objetivos.

El emprendedor no se siente amenazado por los integrantes de su equipo si tienen liderazgo, ya que consideran que es una delicia trabajar con personal que pueda transmitir, igual que ellos, la pasión por el proyecto. El encargado de RRHH de un proyecto emprendedor debe sugerir nuevas estrategias de atracción de talento, basándose en el proyecto de raíz, y no sólo en un ofrecimiento económico o de condiciones laborales determinadas. Lo más importante para un emprendedor es que el personal que se sube a su proyecto realmente esté atraído por el mismo.

Los emprendimientos más exitosos son aquellos que, como consecuencia, tienen rotación nula y la mayoría de las veces son conocidas como empresas donde todos quieren trabajar y es difícil ingresar por su baja rotación, además de que siguen siendo innovadoras, creativas y modernas. Todas las empresas podrían lograrlo si pudieran hacer un alto y pensar qué han trabajado en los últimos años para que su empresa pueda ser catalogada como una empresa como estas, por candidatos y sus mismos empleados. Puede haber mucho por hacer, pero nunca es tarde para proponer, innovar y diferenciarse.



Irma Flores
@irmaflores



La tecnología, un aliado



Pilar Martínez

S-mart Relaciones Públicas

La tecnología se ha convertido en un aliado estratégico en la mejora continua de las organizaciones. La gestión de recursos humanos está cambiando para adaptarse a las necesidades del mercado. Dichas exigencias han derivado en el uso de herramientas digitales para hacer eficientes sus procesos.

A pesar de los notables beneficios, sumarse a la innovación tecnológica representa un gran desafío al no contar con una estrategia sólida que les permita afrontar este cambio.

Con la incorporación de la tecnología se ha logrado simplificar determinados procesos y, al mismo tiempo, mejorar las condiciones de trabajo al aumentar la seguridad, estimular la comunicación y favorecer el flujo de información, por lo que la tecnología se encuentra al servicio del trabajo.

BENEFICIOS

El impacto de la tecnología en el ámbito laboral es innegable, entre sus ventajas se encuentran:

Rompe barreras. Ha hecho posible que las empresas puedan posicionar sus productos a nivel global, a su vez, permite que un profesionista pueda desempeñar su actividad laboral desde cualquier lugar; esto demuestra que la tecnología ha eliminado la barrera de la distancia.

Ofrece información oportuna. El acceso a información ha permitido a las empresas anticiparse a los cambios del mercado y con ello tomar mejores decisiones.

En el ámbito de los Recursos Humanos la tecnología ha mejorado los procesos de reclutamiento, haciendo más eficiente la contratación de nuevos colaboradores gracias a la aplicación de evaluaciones que permiten medir el potencial de un profesionista.

La gestión de personas, a través de software especializado, permite potenciar el talento de la organización al identificar sus fortalezas y detectar áreas de oportunidad que propicien la mejora continua.

¿A QUIÉN CONTRATAMOS?

La tecnología representa una herramienta fundamental que, sumada a la elección del talento, permitirá avanzar y lograr los objetivos.

No debemos dejar de lado que para que las empresas puedan mantener su competitividad es de suma importancia tener personal capacitado para hacer frente a los desafíos del mercado, los procesos de reclutamiento y selección juegan un papel fundamental para contar con el mejor talento humano.

Los valores están implícitos en la interacción social, guían la forma de actuar de los colaboradores y, por lo tanto, su evaluación es fundamental para identificar conductas que afecten el desarrollo del trabajo.

Aplicar evaluaciones de honestidad les permite a las empresas reconocer tendencias conductuales en sus colaboradores, entre sus beneficios se encuentran: la disminución de fraudes, evitar la fuga de información y la identificación de conductas que afecten la productividad del equipo.

Con la implementación de pruebas de honestidad, los encargados de Recursos Humanos pueden obtener información útil para la toma de decisiones en cuanto a la contratación y posterior desarrollo del colaborador en la organización. Al conocer el perfil psicológico de un profesionista es posible ubicarlo en el puesto indicado de acuerdo con sus capacidades.

Al contar con herramientas de evaluación, el reclutador puede identificar los valores que posee un profesionista y medir su compatibilidad con la filosofía de la organización, de esta forma es posible contratar al candidato ideal.

Por otra parte, para fomentar una cultura de la honestidad en las empresas, los directivos deben considerar lo siguiente:

Formalizar la filosofía. La misión, visión y valores de la organización deben ser revisados para asegurar que sirvan como guía para los colaboradores.

Tomar una postura. Los directivos deben definir su postura con respecto a la honestidad, es indispensable establecer las medidas que se llevarán a cabo en caso de detectar conductas que vayan en contra de la filosofía de la empresa.

Brindar capacitación. Fomentar la honestidad en la empresa requiere el diseño de un programa de ética, el cual debe ser revisado periódicamente para evaluar su efectividad.

Fomentar el compromiso de los colaboradores. Para crear una cultura de la honestidad es importante contar con la participación de todos los miembros de la organización, para ello, es necesario que los líderes orienten a sus equipos.

Al evaluar la honestidad de los candidatos y colaboradores actuales, los encargados de Recursos Humanos pueden tomar decisiones más acertadas, esto mejora la adquisición de talento y ayuda a generar un buen ambiente de trabajo que contribuye a elevar la competitividad de la empresa.

Conexión talento

Oportunidades para emprender

No todas las personas están preparadas para ser empresarios. Emprender requiere una posición firme frente a los retos, frente a la incertidumbre. Por ello, a la hora de querer abrir un negocio, los emprendedores aplican sus aptitudes y crean modelos de negocio innovadores que deben de sorprender a las personas. Sin embargo, cristalizar una idea no es suficiente. Para ello, el emprendedor requiere de conocimientos en administración de empresas, captar el talento adecuado y conocer las formas de financiar sus proyectos.

El impulso del Instituto Nacional del Emprendedor ha rendido frutos. A través del Foro del Emprendedor hemos conocido las historias de éxito, tanto nacionales como extranjeras. Allí los emprendedores reciben información sobre préstamos, capacitación, oportunidades y procedimientos para abrir sus negocios. Como logros podemos apreciar las incubadoras universitarias que focalizaron sus esfuerzos en crear patentes de jóvenes que presentaban proyectos orientados a difundir la ciencia y la tecnología. Se dieron a conocer Pymes o Mini Pymes que han invertido tiempo, dinero y esfuerzo en crear proyectos interesantes como empaques ecológicos, apps para difundir el arte, laboratorios on line para niños, entre otros.

Muchas son las oportunidades para los emprendedores, por ejemplo, en el ciberespacio. Cada día se abren más foros de comercio electrónico o páginas web especializadas en difundir productos de emprendedores que ya no solamente venden sus productos o servicios en México, sino también en el extranjero.

Ya son casi tres décadas desde que se ha pretendido apoyar a los emprendedores: primero en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari cuando se promovieron políticas importantes para el campo. Luego con Ernesto Zedillo se impulsó a las mujeres mexicanas y con la llegada de Fox se apoyó, como él mismo les decía, a "los changarros". La política de Felipe Calderón en esa materia no dio grandes frutos, sin embargo el estado actual de la materia es adecuado ya que se cuenta con un Instituto y con recursos públicos destinados para ello, así como con avances importantes en la educación del emprendedor. Así que el presidente electo tendrá que decidir el rumbo a seguir para tantas familias que sobreviven a la crisis nacional a través de sus pequeñas y medianas empresas. ¡Todo un reto!



Arleth Leal Metlich
@Arleth_Metlich





Marinela Servitje

Presidenta de Sietecolores, Ideas Interactivas

“El capital educativo permite a las empresas ser más exitosas”

Por Pamela Rendón Echeverría | Fotografías: Pedro García

Una educación que permita desarrollar, desde el preescolar, la expresión creativa, propiciará mentes más libres. Esa es una de las vías, de acuerdo a la líder en el tema de la educación, para impulsar el talento emprendedor. En entrevista exclusiva, la mente creativa detrás del Papalote, Museo del Niño, nos habla sobre la relación entre educación y empleo, los retos más importantes en la materia y su visión sobre la reforma educativa.

El nuevo modelo educativo tiene el propósito de incentivar el personamiento crítico, el diálogo y la discusión de las ideas.

Marinela Servitje creció en un ambiente de máxima exigencia. En una casa de 8 hermanos, 6 mujeres y 2 hombres, nadie se iba a dormir sin haber terminado la tarea.

Desde pequeños, dice, los traían marcando el paso. Confiesa que era una niña inquieta, a la que tuvieron que cambiar de colegio. "Fui traviesa, pero luego canalicé bien mi energía. Y hasta el día de hoy tengo mucha energía, lo que me hace muy productiva y andar metida en varios proyectos a la vez".

Afirma que, cuando sus padres la inscribieron en una escuela con una pedagogía diferente, basada en la reflexión, en la que incluso escribía ensayos, encontró su lugar.

"A mí me fue bien con la educación participativa, más individual, y por eso apruebo la educación moderna y personalizada", explica.

El cambio le ayudó muchísimo y le empezó a gustar esa forma de enseñanza. Marinela cree en la disciplina, en la exigencia, pero también en la diversión, en el esparcimiento, los cuales deben ganarse los jóvenes demostrando su aprovechamiento.

"Cuando éramos niños nos esforzábamos para que nuestros padres nos premiaran dejándonos ver dos programas de televisión los domingos", cuenta. Reconoce que eran otras épocas, pero que la disciplina y la exigencia siguen siendo universales. Y eso se lo agradece a sus padres.

Don Lorenzo Servitje, su padre, fundador de Bimbo, le exigía muchísimo a todos sus hijos, "pero él se exigió lo mismo a lo largo de su vida", acota Marinela.

"Mi hermano Daniel, quien hoy es un líder global, no lo sería sin esa educación".

Marinela es experta en desarrollo y operación de espacios públicos. Ha encabezado diversos proyectos de impacto social y medio ambiente.

También ha sido reconocida por su compromiso en el desarrollo social de México. Tiene 36 años dedicada a la

filantropía, recaudación de fondos y la promoción de una educación de calidad en México.

Fue directora general del Papalote, Museo del Niño, durante 18 años. Antes trabajó en el Departamento del Distrito Federal (DDF) y en la Secretaría de Educación Pública (SEP), así como en la Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural A.C. Es licenciada en Sociología por la Universidad Iberoamericana (UIA) y Maestra en Desarrollo Internacional de la Educación por la Universidad de Stanford.

Actualmente es presidenta de Sietecolores, Ideas Interactivas, una empresa especializada en la creación de espacios públicos para la convivencia, esparcimiento y aprendizaje. El mapa de sus proyectos realizados, disponible en su sitio web (www.sietecolores.mx/mapa), abarca toda la República, desde El Trompo, Museo Interactivo de Tijuana, pasando por el Laberinto de las Ciencias y Artes de San Luis Potosí, hasta la renovación del Papagayo, Museo Interactivo, con sede en Villahermosa, Tabasco, por destacar algunos.

Marinela, como es fácil de advertir, es una mujer de retos. "Me los sigo poniendo todos los días y no estoy contenta hasta que los concluyo. Estamos terminando el Papalote, Museo del Niño Monterrey". Y agrega: "Nada de eso lo podría lograr sin mis colaboradores, que son un gran equipo".

APORTE A LA NACIÓN

¿Cuál es su reflexión sobre el vínculo actual entre educación y empleo?

La educación de calidad no solo puede garantizarte un mejor empleo, sino formarte como un mejor ciudadano, lo cual beneficia a cualquier país. Tener una buena educación, más allá de la productividad, significa formarte en valores que te hagan un mejor ser humano. El capital educativo permite a las empresas ser más exitosas. La

educación, entonces, tanto a nivel individual como social, aporta a las naciones.

¿Por qué en México no tenemos un Elon Musk, un Steve Jobs o un Mark Zuckerberg?

Eso se debe, o está relacionado, con el modelo de educación que ha prevalecido en México, que apela al aprendizaje de memoria. Ese modelo, que hemos seguido por años, se centraba en que repitieras lo que decía el maestro, que se apoyaba en un libro de texto. Bajo ese esquema, los alumnos se vuelven poco creativos, poco críticos y poco innovadores. El nuevo modelo educativo tiene el propósito de incentivar el pensamiento crítico, el diálogo y la discusión de las ideas. No obstante, no soy tan pesimista, pues creo que, aunque no son figuras del mundo digital, en México tenemos a grandes personajes que han sido reconocidos a nivel mundial, como un Luis Barragán, Ricardo Legorreta, o jóvenes arquitectos, como Iñaki Echeverría. Son mentes creativas que han destacado en otros ámbitos, en este caso, el de la arquitectura. Y creo que si seguimos apostando al nuevo modelo tendremos mentes brillantes en un mediano plazo.

¿En qué tenemos que trabajar, como sociedad, para impulsar el talento emprendedor?

Necesitamos educar más en la libertad y permitir que los niños, desde pequeños, vayan desarrollando su inteligencia, de acuerdo a sus dotes. Una educación que permita desarrollar, desde el preescolar, la expresión creativa, propiciará mentes más libres.

EDUCACIÓN PARA EL FUTURO

¿Cómo cultivar el emprendimiento entre niños? ¿Cómo promover la educación emprendedora?

El nuevo modelo educativo lo permite. Está incluida la educación emprendedora a temprana edad. En su diseño participamos muchísimas personas, además de especialistas y pedagogos, que llevamos décadas reflexionando sobre el tema. Sería lamentable que en este nuevo sexenio fuera borrón y cuenta nueva. Si bien el modelo es perfectible, debemos reconocer sus virtudes: está inspirado en los mejores modelos del mundo. Apenas se pondrá a prueba en el ciclo escolar 2018-2019: se acaban de distribuir millones de libros bajo el nuevo modelo. Sugiero que se le conceda el beneficio de la duda.

¿Entonces, por lo que nos dice, usted estaría en desacuerdo en la cancelación de la reforma educativa?

Por supuesto. Llevo 40 años trabajando por la educación. Y muchos de mis compañeros en Stanford, como Carlos Ornelas, quien escribe en Excélsior sobre educación, coincidimos. ¿Cómo es posible que quieran derrumbar algo que





costó tanto construir? Los más destacados especialistas en México, la mayor parte conforma el Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (INEE), sostienen que el modelo es perfectible, pero que no hay que echarlo atrás. Estamos hartos de que, cada sexenio, se reinvente la educación. Lo he reiterado: es irresponsable, ante los niños y los maestros, cambiarles las reglas cada seis años. Debe de tener continuidad y mejorar lo que se tenga que mejorar.

Y, en ese sentido, ¿cuáles son los principales retos en materia educativa en México?

Urge revisar la educación en las normales. Los maestros, que ahora se preparan en las normales, tienen que capacitarse con el nuevo esquema. Creo fervientemente que la educación de los maestros se tiene que dar en las universidades autónomas, en un contexto universitario. Eso aportaría muchísimo a nuestros maestros del futuro. No estarían aislados en una escuela normal, sino estudiando una licenciatura, al lado de los próximos psicólogos, abogados, médicos, etc. Las escuelas normales se crearon en los años 30. Si queremos ser modernos, como en los Estados Unidos, o en la mayoría de los países de primer mundo, los profesores de educación básica tienen que estudiar en la universidad. Eso es más formativo que estar aislado. Ser maestro es una profesión pilar, incluso más importante que los arquitectos, ingenieros o psicólogos, entonces propongamos que se

Ante el mundo

México ocupa el último lugar entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que dieron acceso a la educación superior a personas mayores de 25 años de edad, de acuerdo al Panorama de la Educación 2017. Según el informe, 2 de cada 10 adultos mexicanos tiene acceso a estudios universitarios, el promedio más bajo de los países afiliados a la OCDE.

Los países con las tasas más altas de estudios a nivel universitario son: Corea, Canadá y Japón, que cuentan con el 70, 61 y 60 por ciento, respectivamente, de sus habitantes, entre 25 y 64 años, estudiaron la licenciatura o un posgrado. México se encuentra al fondo de la tabla con 22%, de las personas entre 25 y 64 años.

formen en las universidades. Otro tema importante son las plazas. Opino que las personas deben de concursar por su mérito, y no obtener una plaza de maestro por herencia o por haberla comprado. Esa mala práctica, que prevaleció durante décadas, no ha beneficiado la educación. También las evaluaciones de los maestros son importantes. Eso ocurrió en muchas profesiones y en el mundo laboral: eres evaluado para saber si cumples con los requisitos de un puesto o, incluso, algunas empresas lo hacen para saber si lograron los objetivos. No es nada injusto evaluar, aunque no estemos acostumbrados a ello. La evaluación de los alumnos, como PISA*, es como una fotografía que le permite, tanto a padres de familia como a maestros, que se sepa el nivel de conocimientos y habilidades y de competencias que tiene el estudiante. Es algo que sirve para saber qué mejorar. Lo que no se evalúa no se mejora.

El servicio profesional docente es una virtud de la reforma. El apartado de la capacitación hay que ampliarlo, mismo al que hay que inyectarle más recursos. En la actualidad se está capacitando a un millón 800 mil maestros, en línea, y ojalá que, después, lo hagan de forma presencial. También se tiene que seguir avanzando en las escuelas de tiempo completo. Y el inglés es una asignatura pendiente, en la que tenemos un serio problema, pues los maestros no están capacitados para dar la materia. Entonces primero hay que capacitarlos. El último tema pendiente, desde mi punto de vista, es el tecnológico. Todavía hay mucho rezago: el programa Enciclomedia no funcionó. Hicimos muchos experimentos en tecnología educativa en las escuelas, pero se requiere una inversión sensata, inteligente, para que los alumnos, al menos, tengan una computadora en la escuela.

CONSIDERACIONES

A muchos ciudadanos les resultó ofensivo que Aurelio Nuño, cuando encabezaba

la SEP, haya gastado mil 687 millones de pesos en publicidad, en solo 6 meses, para promover la reforma. ¿Qué opinión tiene al respecto?

Sí, dicen que mejor se hubiera invertido en capacitación. Yo creo que la intención de la SEP era noble: dar a conocer los beneficios de la reforma y, sobre todo, de los aprendizajes clave. La gente necesita claridad, explicaciones, saber a qué se refieren con eso. La SEP tenía la intención de que se entendiera. Me imagino que esa fue la razón principal del gasto. Si fue mucho, o poco dinero, no lo sé, no podría determinarlo.

El tema de la inclusión y la equidad es uno de los grandes pendientes, pues en México las personas con discapacidad suman más de 5.7 millones. ¿Cómo atender este apartado a nivel educativo?

Acudí a una reunión en la SEP, en la cual se presentó el programa de inclusión ante representantes de más de 30 asociaciones civiles. Y el problema de la integración de alumnos con discapacidad en las escuelas depende, en gran medida, del tipo de discapacidad. Cuando se presenta una discapacidad intelectual no es tan fácil la integración, entonces los Centros de Atención Múltiple van a tener que seguir trabajando para atender a esa población. Y, por otro lado, en cada plantel, tiene que haber un especialista en educación especial. Y espero que así sea.

¿Quiere agregar algo más?

Sí, que en México hay talento, solo nos falta encontrarlo. Yo lo hice y los tengo aquí, por fortuna, trabajando conmigo. Y me siento orgullosa porque es un talento que, ahora, estamos exportando.

¿Qué es la prueba PISA?*

Propuesta por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la prueba PISA, aplicada cada tres años a estudiantes de 15 años que cursan tercero de secundaria o primer grado de Educación Media Superior, coloca la calidad educativa en nuestro país por debajo del promedio mundial. El objetivo principal de la prueba es conocer las habilidades que han adquirido los estudiantes en áreas clave como lo son la lectura, ciencias y matemáticas. La última edición, efectuada en 2015, arrojó malos resultados para México: solo el 1% de los estudiantes que hicieron la prueba tiene los conocimientos suficientes para posicionarse con un buen resultado en el programa.

En México se aplica desde el año 2000. Y en 2018 se aplicó entre el 23 de abril y el 11 de mayo.





Emprender

sin morir en el intento

Desde vencer el miedo al fracaso, mentoría, acompañamiento, crédito para Pymes, hasta una metodología certificada por el Inadem, son los temas de los que nos hablaron estos expertos en emprendimiento. Una guía breve para todo aquel que quiera dar el gran salto: pasar de colaborador a empresario.

Por Pamela Rendón Echeverría

En México, el 99.82% de las más de 4 millones de unidades económicas que existen son Pymes, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Enaproce). Las Pymes generan el 75% de los puestos de trabajo del país.

Muchas de esas unidades nacieron como emprendimientos y la tendencia va al alza.

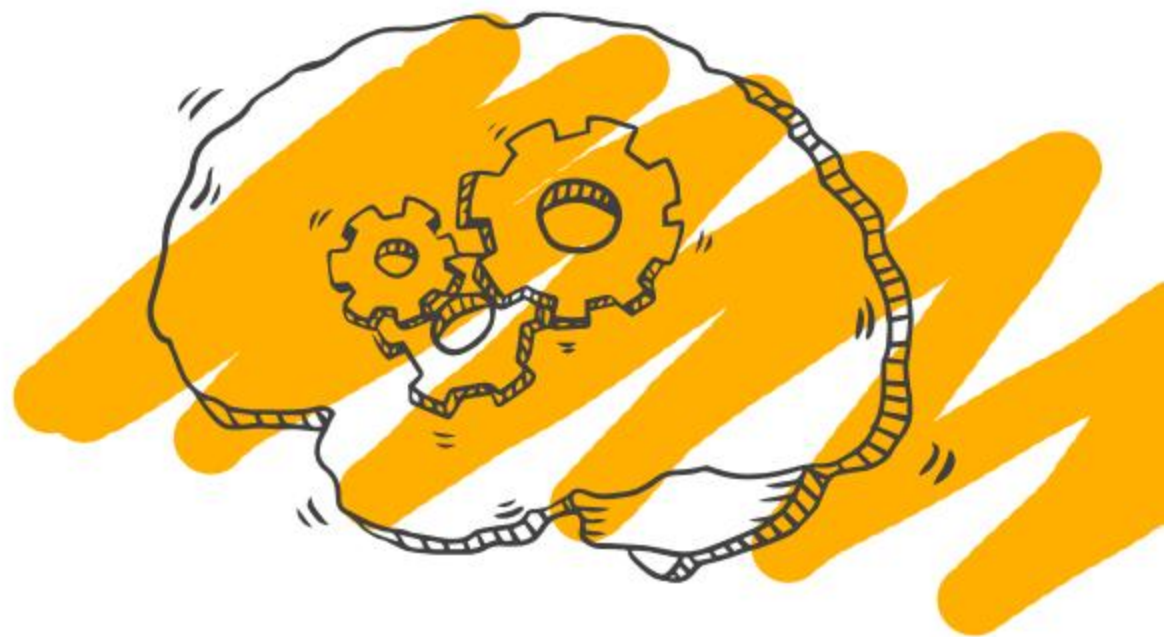
"Hace 10 años pensabas en trabajar y no en emprender; ahora, muchos jóvenes no piensan así: tienen en la mira, incluso antes de salir de la universidad, iniciar un negocio", afirma Filiberto Castro, VP de Crecimiento en Konfío.

Los principales retos dentro de los emprendimientos son: la falta de acceso al crédito (68%), competitividad frente a las grandes empresas (9.47%), dificultad para crear planes de negocio (8.68%), la falta de control administrativo (8.28%) y gastos excesivos (4.73%), según el Reporte de crédito Pyme: "Estudio de Crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas", elaborado por Konfío.

Los expertos consideran que un emprendimiento nace en ceros y su crecimiento dependerá de la captación de talento, innovación y los recursos al alcance. Cimentar bien las bases de la organización, consideran, es la clave del éxito.

MENTALIDAD, BASE DEL ÉXITO

La única manera de aprender es intentándolo: iniciar tu negocio dejó de ser tendencia para ser una necesidad en países desarrollados y en vías de desarrollo, en donde han surgido programas de formación dirigidos a emprendedores.



DeKids, una startup diseñada para que los niños aprendan a crear proyectos tecnológicos a partir de sueños e ideas, promueve el emprendimiento desde edad temprana. Su premisa es que todos somos emprendedores natos, por lo que –aseguran– es importante vencer el miedo al fracaso y que una idea no es nada si no la haces real.

“Lo que queremos es que ellos tengan la inteligencia emocional para afrontar el fracaso, porque este tema de emprender es como una montaña rusa, un día te levantas y sientes que te vas a comer al mundo y, al otro, te preguntas por qué lo hiciste”, agrega Marco Velázquez, fundador y director de DeKids.

Si quieres abandonar tu puesto de trabajo y emprender, pero no sabes cómo hacerlo, Filiberto Castro enumera una serie de consejos para pasar de la idea a la acción. Aclara que no existen recetas, pero sí inquietudes compartidas.

Probar la idea: Ejecuta tu idea, por ejemplo, colocando un anuncio en Google: “Vendo créditos para Pymes en línea, ¿estás interesado?”, como lo hicieron en Konfío. “En nuestro caso, literal, así empezamos y vimos que había búsquedas, clicks; es decir, un mercado potencial ahí, sin tener nada.”

“7 de cada 10 empresarios atribuyen la poca oferta de crédito para sus negocios como limitantes de crecimiento”, de acuerdo al reporte de crédito Pyme: Estudio de Crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas de Konfío.



Velázquez sostiene que hay que estar preparado mentalmente para alcanzar el objetivo. Eso, dice, es importantísimo.

Es un tema recurrente entre los mentores que impulsan a los futuros empresarios de este país: estar preparados para fracasar, pero también para ser persistentes y no sucumbir ante las adversidades.

Carlos Matiella, mejor conocido como Fric Martínez, quien ha creado una guía completa para emprender, coincide con sus pares que el acompañamiento y la mentoría son indispensables.

La falta de orientación hacia los emprendedores sobre cómo hacerlo, motivó a Matiella a escribir “Startupismo”, una metodología certificada por el Instituto Nacional del Emprendedor (Inadep) para que conviertas tus ideas en negocio.

“El llanto vendrá y eso está bien: estás emprendiendo”, dice el autor, quien atribuye el fracaso de los proyectos a la desesperación por la falta de dinero y a que la mayoría no son conscientes de que no obtendrán un beneficio inmediato.

NECESIDADES: FUENTE DE EMPRENDIMIENTO

Matiella detectó la necesidad que tenían los emprendedores, en Konfío notaron la ausencia de crédito para Pymes, DeKids vio que hacía falta alentar a los niños a que hicieran algo más grande que ellos, así podríamos continuar la lista, pero la constante es que los emprendedores tuvieron visión para solucionar un problema.

Valida tu idea: Conoce los segmentos y define a cuál quieres llegar. “Nosotros lo llamamos *research and development*, de eso aprendimos mucho: cuál era la dinámica de nuestros créditos, con cuántos ganábamos y con cuántos perdíamos para empezar a automatizar”.

Conocer el mercado: Con base a lo que has investigado, crea el modelo de negocio para ganar. “Nosotros sabíamos que la idea funcionaba, que había apetito en el mercado y también a qué segmento queríamos apostarle para crecer rápido”.

Y, efectivamente, no es una receta. Muchos emprendimientos no necesitaron de estos pasos para surgir y crecer, pues no hay empresas perfectas. No obstante, seguirlos, además de darle un rumbo a tu proyecto, puede hacer menos tortuosa la tarea de parir una empresa.

EL CAMINO RECTO

Una vez que te decides a emprender o si ya lo estás haciendo, hay muchas cosas que debes de considerar, las cuales te ayudarán para crecer con mayor facilidad y evitar contratiempos en el ámbito legal y jurídico. Los problemas más comunes son:

Contratiempo con la marca o logotipo: Algunos de los problemas que comúnmente enfrentan los emprendedores están relacionados con el nombre de la marca y el logotipo, porque “sacaron a la venta un producto, pero

nunca se les ocurrió registrar la marca", menciona José Antonio Ruiz, socio fundador del despacho Ruiz & Gutiérrez Abogados.

Incumplimiento de las obligaciones fiscales: Los negocios nacientes pueden recibir requerimientos del SAT. "Todo inicia cuando la autoridad detecta, en sus cuentas privadas, depósitos irregulares. Y los cuestiona: '¿Por qué no están dados de alta?' '¿Por qué no están facturando?'. Las consecuencias pueden ser catastróficas", advierte David Ruiz, también socio fundador del despacho Ruiz & Gutiérrez Abogados.

Emprender sin acta constitutiva: Constituir tu empresa a través de este documento notariado, evita, sobre todo si son dos o más emprendedores, que alguien se quede sin nada.

"Todo tiene que quedar bien estipulado en ese documento. A veces el tema de las ganancias puede deslumbrar a alguno de los socios", menciona Bárbara Gutiérrez, también socia fundadora del despacho Ruiz & Gutiérrez abogados.

Afirman que, muchos de los emprendedores, no le dan una estructura jurídica y legal a la empresa por miedo a que se vayan a incrementar los gastos y, a largo plazo, se transforma en una limitación e impide el crecimiento, desde el

momento en que decides no hacerlo, estás renunciando a los beneficios que podrías obtener del financiamiento.

OBTÉN MÁS RECURSOS Y CRECE

Una de las recomendaciones que recientemente ha hecho Alejandro Delgado, presidente del Inadem, es que el crédito debe ser utilizado para el crecimiento, no para el gasto corriente.

Filiberto Castro asegura que cuando un emprendimiento comienza operaciones la principal fuente de financiamiento son los créditos personales y las tarjetas de crédito, "yo te diría que el crédito es necesario desde el día uno".

El crédito ideal es aquel que va con relación a una o dos veces el volumen de sus ventas mensuales y debe de ser empleado en objetivos estratégicos, tales como: ampliar tu base de clientes, mejoras logísticas, optimización, atracción de talento, entre otros.

Cuando lo usas en los rubros incorrectos crean un desbalance, como es el caso de pagar deudas, comprar inventario o materia prima, cubrir imprevistos, entre otros gastos. Esa mala estrategia generará más intereses, impidiendo el crecimiento.



Buscamos Desarrolladores Java JR.

¡Te invitamos a ser parte de
nuestra organización!

Requisitos:

Conocimientos de:

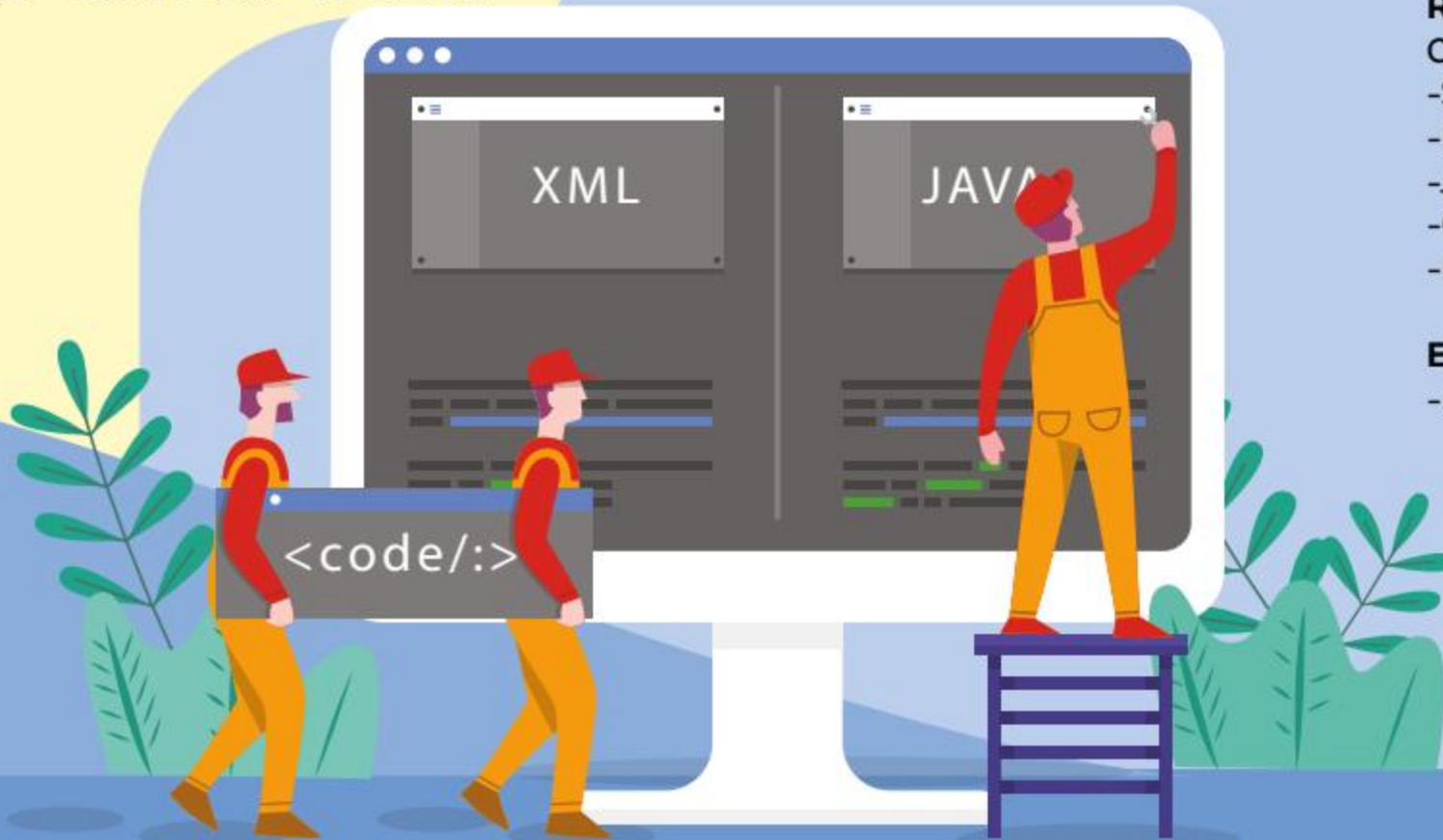
- Spring
- IDES de desarrollo: IntelliJ / Eclipse
- Jason y XML
- GIT, Maven, Bases de datos relacionales
- Linux (básico)

Experiencia

-3 meses a 2 años

Ofrecemos

- Atractiva compensación
- Oportunidades de desarrollo
- Excelente ambiente de trabajo



avertia

Envía tu cv a: rhmx@avertia.es



Eric Pérez-Grovas
Socio director de Jaguar Ventures

“Todo emprendedor debe ser ambicioso”

El 75% de las nuevas empresas en México cierran tras sus primeros dos años de operaciones, de acuerdo con el Centro para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial. Si no quieres ser parte de la estadística, sigue los consejos de este destacado mentor de emprendedores.

Por Pamela Rendón Echeverría | Fotografías: Pedro García

En México 7 de cada 10 empleos se generan por las pequeñas y medianas empresas, según la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, por eso estimular el emprendimiento es una de las bases para el crecimiento del país.

Eric Pérez-Grovas, cofundador y socio director de Jaguar Ventures, un fondo de inversión dedicado a los modelos de negocio basados en Internet, también mentor en Endeavor México, habla en entrevista sobre la visión que ha tenido para decodificar el ADN de los emprendedores.

“Un proyecto que arranca de cero es un emprendimiento”, explica. Y agrega: “Y actualmente se habla de aquellos que son de gran impacto, que buscan resolver grandes problemas, lo que les permite crecer de forma acelerada porque el problema que están resolviendo es de un tamaño muy grande”.

Uno de sus objetivos es alentar a las personas a que lo hagan y “el mejor momento para hacer un emprendimiento es lo antes posible”. A pesar de que “cuando eres un emprendedor tienes todo en contra, entonces la suerte no ayuda y eso afecta”.

CARACTERÍSTICAS DE UN EMPRENDEDOR

Pérez-Grovas dice que todo emprendedor debe de caracterizarse por ser ambicioso, porque al no serlo es probable que se rindan pronto y abandonen el proyecto. “Tienes que

tener esta misión y visión de largo plazo porque esa es la que te va a permitir seguir trabajando. Si tú no te puedes ver dentro de 10 años haciendo algo extraordinario, es muy difícil que todos los días te levantes y hagas el esfuerzo que se requiere para hacer las cosas”.

“Si tú tienes un emprendimiento de alto impacto los primeros años de vida son de inversión total, inversión absoluta y necesitas inversionistas que entiendan eso.”

Los emprendedores, sostiene, tienen que ser trabajadores y tomar riesgos. Es algo connatural a ellos. Pérez-Grovas se vale de ejemplos del libro *David y Goliath*, de Malcolm Gladwell: “Los chiquitos pudieron ganarle a los grandotes y eso lo lograron gracias a la perseverancia y a que los pequeños arriesgaron más”, parafrasea.

Aconseja a los emprendedores ser eficientes con el uso de los recursos porque es lo que menos tiene el empresario que inicia su negocio. Y lo ejemplifica con dos grandes: “Amazon, el cual empezó con mesas que eran puertas en 4 palos, porque eso era más barato que comprar mesas; y Google, que por política nunca paga el precio de lista”.

ATRACCIÓN DE TALENTO

Según el Estudio de Crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas de Konfío, a las micro empresas les importa menos la atracción de talento que a las medianas, pero Pérez-Grovas, en su carrera, ha notado que es un recurso necesario para el éxito.

“No conozco emprendimiento exitoso que no haya sumado talento conforme iba creciendo. El recurso más valioso de las empresas, y no es un cliché, es el talento, las personas, y eso se exponencia en un emprendimiento”.

Explica que en un emprendimiento no hay procesos, por lo que la operación, el crecimiento y los objetivos están soportados en el equipo. “Por eso –sostiene– el momento más importante para la adquisición del talento es cuando se están cimentando las bases y en el crecimiento de la empresa no pierde importancia tener nuevo talento”.

No se puede entender al talento sin los recursos; dependen unos de otros. “Sin talento ninguna empresa puede llegar lejos y, obvio, sin un financiamiento bien asesorado tampoco”.

¿CÓMO OBTENER LOS RECURSOS?

Menciona que existen diferentes tipos de recursos que pueden ayudar cuando vas iniciando, uno de ellos es el “Friends, Family and Fools”, el cual básicamente es una

inversión con pocas condiciones, que te da mucha flexibilidad como emprendedor, con el paso del tiempo sí será necesario obtener más recursos y recurrir a inversionistas institucionales. “Lo que es importante es tener inversionistas que entiendan los tiempos y las necesidades de un emprendedor”.

NO EXISTE EL MERCADO PERFECTO

Una de las cualidades de los emprendedores, dice Pérez-Grovas, es que tienen la capacidad de descubrir una veta, algo con mucho potencial, que el resto de las personas no advierte.

Y dice, enfático: “Si esperas a tener el mercado y las situaciones perfectas, alineadas para ti, nunca vas a emprender”. Cada emprendimiento, complementa, debe evolucionar como lo hicieron los grandes proyectos, como Cirque du Soleil, del que nadie esperaba que un espectáculo de circo se convirtiera en algo disruptivo dentro de la industria del entretenimiento. O el caso multicitado de Uber, que nadie imaginaba el volumen de mercado, mismo que –en teoría– ya estaba resuelto con los taxis tradicionales. Todos esos emprendimientos tienen algo en común: el valor de apostar por lo que nadie estaba apostando.



Estos son los tres consejos de Eric Pérez-Grovas para que los emprendedores obtengan recursos para iniciar su negocio.

Ejecuten: *Lo que el mundo digital ha permitido es que cada día sea más barato emprender. Si tú eres capaz de demostrar que ya has hecho algo es más fácil que convenzas a un posible inversionista. Me ha tocado ver emprendedores que llegan con presentaciones espectaculares, pero no han hecho nada, mientras que otros llegan con hojas de excel, pero traen números muy sólidos de lo que ya han hecho.*

Aprendan a vender: *Hay extraordinarios emprendedores que no saben venderse y no tienen la capacidad de transmitir toda la energía y visión que ellos tienen. Aprender a vender se logra con la práctica. Mi consejo es que practiquen con terceros su speech de venta y que se autoevalúen, porque si no te sabes vender por más bueno que sea el producto no vas a ser exitoso.*

Hablen con emprendedores que ya lo han hecho: *El mundo emprendedor es noble, en el sentido que todos tuvieron que pasar por eso y todos lo sufrieron. Yo fui emprendedor y yo sé lo duro y difícil que es levantar un negocio, por eso cuando una emprendedora o emprendedor me pide consejos, se los doy porque ya viví eso. Entonces les aconsejo que se acerquen y que les pidan consejos, lo más seguro es que encuentren gente receptiva y abierta a darles buenos tips.*

No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com



grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com

Zhaira Franco

Gerente de Emprendimiento en
Facebook para México

La conectividad reinventa a las empresas

México se ubica en el lugar 75 de 137 países en el Índice Global de Emprendimiento y Desarrollo (GEDI, por sus siglas en inglés). Los puntos marcados como debilidad son Soporte cultural, Percepción de oportunidades de negocio y Habilidades emprendedoras. Empresas como Facebook apoyan a Pymes y emprendedores para que, a partir de la tecnología, tengan una oportunidad de negocio que permita mostrar su producto, comercializarlo y expandir su presencia a otros países.

Por Edith Ciriaco Ramírez

“Una mujer alegre y trabajadora”, así es como se define Zhaira Franco, quien tiene una sonrisa tatuada en el rostro y recién cumplió dos años en Facebook, como gerente de Emprendimiento para México, Centroamérica y el Caribe.

Como parte de nuestro número especial de Emprendimiento y justo una semana antes de conmemorarse (por segundo año) el Día Internacional de las Pymes (27 de junio), Zhaira compartió para los lectores de Mejores Empleos lo que Facebook ofrece a este sector y a los emprendedores.

1.5 millones de Pymes tienen una página de Facebook activa al mes, y de los 84 millones de mexicanos que tienen una cuenta activa, casi el 80% sigue al menos a una Pyme. “Hay muchos negocios, pequeños y medianos que ya tienen presencia en nuestra plataforma, pero también tienen la atención de los clientes de nuestra comunidad”, puntualiza Zhaira.

Las Pymes para Facebook son una parte fundamental y buscan, como comunidad, apoyarlas en distintas formas ya que, como lo menciona la gerente de Emprendimiento, son el motor de la economía de este país.

Las herramientas que provee la plataforma son fáciles de usar y son una oportunidad de negocio. “Muchos dueños de Pymes nos dicen: ‘Gracias a Facebook tengo éxito’, pero es gracias a su dedicación y esfuerzo; gracias a ellos que usan la plataforma como vía de negocio. No es que hagan mercadotecnia digital, sino que la presencia digital complementa su estrategia de negocios. Estoy convencida de que quienes están moviendo a este país son los emprendedores”, afirma Zhaira.

En nuestro país hay más de 4.1 millones de Pymes, más del 25% tienen presencia en Facebook, esto les permite un alcance mayor ya que, fuera de México, más de 109 millones de personas están conectadas con al menos una pequeña o mediana empresa mexicana a través de esta plataforma. Esto representa un valor

agregado, como comparte Zhaira, pues hablamos de un mercado mexicano que se puede expandir. “En Internet no hay fronteras, una Pyme deja de ser pequeña en Facebook porque puede alcanzar a quien quiera”. Es decir, la conectividad reinventa a las empresas. Pone como ejemplo a Johan Montoya, un emprendedor talabartero de Zacatecas, quien desde su ciudad, Monte Escobedo, hace *lives* de sus productos, con el uso de la herramienta, además de su creatividad, exporta a Estados Unidos y a la Unión Europea. Él no ha salido de México, pero lo hace a través de sus productos.

FORMA PARTE DE LA COMUNIDAD

El primer paso es tener una página de tu negocio en Facebook, la cual sirve como una vitrina virtual. La página es gratuita y no necesitas ser un experto en informática o en desarrollo web para poder utilizarla.

Zhaira recomienda crear contenido creativo y relevante para los clientes. Esto se puede hacer sin gastar en equipo o en una agencia, los recursos que tiene la plataforma son suficientes.

La consigna no es publicar por publicar. El contenido, de acuerdo a Zhaira, se tiene que crear a partir de tres tópicos:

¿Cuál es mi objetivo de negocio? Es importante tener claro desde un principio qué quieres hacer con la página de tu negocio. Por ejemplo, posicionamiento de marca para que te conozcan y vender.

Tienes que conocer quiénes son tus clientes o clientes potenciales. Un emprendedor tiene que saber a quién le vende y a quién le compra.

Crear el mensaje y contenido que resultará relevante para ellos. Recuerda que una publicación debe tener siempre un llamado a la acción con un acompañamiento; es decir, si subes una foto de tu producto, coloca: “cómprame” “visita mi tienda” o “llámame”. Añadir el precio es lo ideal.



Facebook tiene una alianza con CREA (Comunidades de Emprendedores Sociales). A través del programa "Ella aprende y emprende" capacita a mujeres emprendedoras para que usen la plataforma y hagan crecer su negocio.

FACEBOOK PARA EMPRESAS

El área de emprendimiento que lidera Zhaira tiene como objetivo crear programas de vinculación-educación, con el fin de que los dueños de Pymes tengan la información mucho más digerida sobre cómo usar Facebook para hacer crecer sus negocios. "Queremos invitarlos a ser emprendedores, que se sientan empoderados, que sepan que Facebook está ahí, los apoyamos y admiramos lo que hacen, por eso queremos que tengan herramientas para que se capaciten".

Entre los proyectos que tiene Facebook se encuentra "Yo emprendo, yo inspiro", una serie de entrevistas *live* donde Zhaira platica con emprendedores sobre sus éxitos y fracasos. Queremos que los emprendedores que nos ven no se sientan solos, hay más personas en la misma situación y pueden lograrlo".

Con Facebook para Empresas, la red social capacita y ofrece mentoría en toda la República. En la Semana del Emprendedor 2017 capacitó a más de 10 mil emprendedores sobre cómo utilizar la plataforma.

EMPRENDIMIENTO DE MUJERES

Este año, una de sus principales alianzas es con Victoria147, una incubadora de alto impacto para mujeres en México. La red social ofrecerá becas para las mujeres que no puedan pagar el costo de la asesoría. Al respecto, cuenta: "Hay que dirigir las hacia las mejores prácticas, cada caso es muy especial, cada una tiene su propio objetivo de negocio y está en diferentes situaciones".

Esta iniciativa forma parte del programa Emprendimiento y se llama #EllaHaceHistoria, un programa global que se

creó en Singapur y actualmente tiene presencia en todos los países donde opera Facebook. El objetivo es contar historias de mujeres que están transformando sus comunidades a partir de su negocio, o aquellas mujeres que trabajan en una organización, pero tienen un papel primordial. "Queremos ponerle luz a esas historias, con el *hashtag* #EllaHaceHistoria tú puedes hablar de tu prima, tía, amiga, vecina, hermana, de mujeres que hacen historia. Queremos que se haga un efecto dominó para que todos hablemos del éxito de ellas. Cuando las mujeres triunfan, todo mundo gana, no lo digo yo, hay estudios económicos que lo avalan".

Facebook también tiene alianza con CREA (Comunidades de Emprendedores Sociales). A través del programa "Ella aprende y emprende" capacita a mujeres emprendedoras para que usen la plataforma y hagan crecer su negocio.

EMPLEOS: UNA NUEVA HERRAMIENTA

Aunado a los programas de impulso para emprendedores, Facebook lanzó recientemente la herramienta Empleos, específicamente para aquellas empresas que tienen procesos de reclutamiento.

Empleos puede ayudar a las Pymes en su proceso de atracción de talento. De entrada, la plataforma cuenta con 84 millones de candidatos potenciales. La herramienta es gratis y las "personas pueden conectar con las empresas, o viceversa, lo cual genera rentabilidad para los negocios y promueve el empleo", enfatiza Zhaira. Y concluye: "La tecnología está para que la uses a tu favor. Nosotros aprendemos del fracaso y del cambio: no hay otra forma de ser una buena plataforma".

Experiencias de negocios para un capital más Humano

Experimenta las novedades que tenemos para ti:

- Zona interactiva
- Paneles de discusión en tecnología y bienestar laboral
- Conferencias internacionales
- Happy hours
- Recomendaciones con base a tus intereses (posterior a tu registro en línea)

YA PUEDES REGISTRARTE EN

expo-capitalhumano.com

Patrocinador Platinum



integratio

Patrocinador Gold



adya

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL



SAT
Servicio de
Administración Tributaria

Workplace
Wellness
Council México
Consejo Empresarial de Salud y Bienestar

Aliados Estratégicos



ICAT
COMEX

Instituto de Capacitación
para el Trabajo de la
Ciudad de México

Anáhuac
México

Organismos de Apoyo



<ISDI>



Nora Villafuerte
Vicepresidenta de Recursos
Humanos de Nestlé México

“Formar talento
es apostar por
el bienestar del país”

Por Edith Ciriaco Ramírez | Fotografías: Pedro García

Toda historia de éxito tiene un principio. Nestlé México no sería el primer lugar en el ranking de Súper Empresas 2018, “Los lugares donde todos quieren trabajar”, sin la transformación cultural que se inició hace 10 años, de la mano de su VP en Recursos Humanos: Nora Villafuerte. Conversamos con la líder que puso el acento en las personas, quien nos habló de talento, formación dual y de las iniciativas que promueve la empresa de origen suizo.

El 11 de mayo pasado, Nestlé México divulgó en su página web una gran noticia: obtuvo el primer lugar en el ranking de Súper Empresas 2018, “Los lugares donde todos quieren trabajar”, desarrollado por la consultora Top Companies, especializada en el diagnóstico y fortalecimiento de la cultura organizacional. Esta certificación reconoce a las empresas que promueven mejores prácticas, con el fin de incidir en el bienestar sus colaboradores.

En el comunicado se leían las palabras de Nora Villafuerte, vicepresidenta de Recursos Humanos de Nestlé México:

“En un entorno de competencia cada vez más cerrada las empresas tienen un arma principal para diferenciarse en el mercado: las personas. Este reconocimiento es un reflejo del trabajo que hemos venido haciendo con nuestra gente en temas de liderazgo, flexibilidad y de promover una fuerte cultura de innovación”.

Platicamos en exclusiva con Nora sobre sus 10 años al frente del área de Capital Humano de la empresa, sobre los retos, cambios y, sobre todo, la ruptura del paradigma tradicional de la administración de los Recursos Humanos en México. Es patente su visión y liderazgo, sin el cual Nestlé México no hubiera alcanzado el citado reconocimiento.

SUS INICIOS

Nora tenía 35 años cuando decidió cambiar de giro y dedicarse a RRHH, anteriormente trabajaba en administración general y finanzas. Un suceso personal cambió su vida: quería ser madre y, al no lograrlo, decidió darle un giro profesional a su vida: “Decidí dedicarme a las cosas que más me hacían falta: trabajar con la gente”, recuerda Nora. Y enfatiza: “Yo era mucho más estricta, directiva, orientada al resultado numérico”.

Su primer trabajo como directora de RRHH fue en una empresa de seguros y finanzas. “Como mujer me ha tocado abrir brechas. He vivido experiencias desagradables, como que en las empresas digan: ‘Es mujer, no me interesa’. Hubo una época en la que una mujer con un puesto directivo era presa de difamaciones. Por fortuna, ahora, creo que las mujeres obtienen el puesto porque se lo ponen como objetivo”.

Nora fue la primera mujer en una posición directiva de RRHH en una institución financiera. Cinco años después,

Nestlé se cruzó en su camino: “Juan Carlos Marroquín buscaba a alguien de RRHH. Él me invita a tomar un café, pero en ese momento yo tenía un compromiso con una empresa de servicios financieros. Meses después, al salir de esta, había pensado en tomarme un año sabático, pero Juan Carlos seguía interesado y me llamó nuevamente, justo cuando estaba a punto de contratar a otra persona. Y así es como el 15 de octubre de 2008 me integré a Nestlé”.

CAMBIO DE PARADIGMA

“Hace 10 años Nestlé era una compañía con extraordinarios productos pero con una administración a la mexicana, jerárquica, y en eso nos pusimos a trabajar. Ha sido una evolución para hacer hoy de Nestlé la empresa número uno para trabajar. Me da gusto decir que esta compañía es otra y es a la que admiran”, enfatiza.

Nora cuenta que Nestlé tradicionalmente era una empresa de hombres y durante los últimos años han logrado la paridad de género, aunque también afirma que el camino por recorrer es largo.

“Me encantan los hombres –agrega mientras sonríe–. Y sí: somos distintos y tenemos habilidades y competencias complementarias. Muchas mujeres hemos querido copiar ciertas competencias de los hombres para luchar en ese mundo masculino, porque sigue siendo un mundo masculino nos guste o no, y dejará de serlo hasta el día en que ya no sea noticia que una mujer es directora general de una empresa”, sostiene.

Nora considera que las mujeres dan un tono distinto al liderazgo, aunque advierte que todavía en RRHH hay mayoría de hombres. Comenta que las mujeres pueden hacer un buen trabajo en áreas de negocio y de servicio, destaca que lo importante son las habilidades y competencias que cada uno tiene y adquiere más allá de ser hombre o mujer.

“Talento” es de los primeros programas, explica Nora, que se impulsaron a su llegada.

“Los mexicanos tendemos a ser inseguros y a ser paternalistas, este programa trata de eliminar esta situación a través de la calibración de talento como grupo, lo cual deja fuera las parcialidades o favoritismos que pueden llegar a existir. La gente sabe que va a crecer por méritos propios”.

HAY QUE FORMAR AL TALENTO

Nora se siente orgullosa de trabajar en una empresa suiza que se preocupa por el futuro de los jóvenes mexicanos.

Desde hace tres años, cuenta Nora, Nestlé está innovando con la implementación del modelo de educación dual en el país, el cual busca darles oportunidad de empleabilidad a adolescentes de bajos recursos. “Nos acercamos con jóvenes de 15-16 años de escuelas técnicas públicas a darles orientación vocacional y empleabilidad; es un programa maravilloso”. Durante los dos últimos años de bachillerato los jóvenes dividen su tiempo en clases teóricas y prácticas profesionales, las cuales realizan en las fábricas de Nestlé.

“Por los jóvenes” es un programa de la iniciativa privada que cuenta, a la fecha, con 40 aliados, Nora hace la invitación a las empresas y Pymes para que se sumen y adopten el programa. “Si cada pequeña y mediana empresa tuviera un chico de formación dual, un técnico en formación, este país empezaría a cambiar. Formar talento es apostar por el bienestar del país”. También aclara que es necesario redignificar el concepto de técnico en este país, ya que todavía se piensa que los técnicos son las personas que no terminaron de estudiar.

Aunado a lo anterior, y con el compromiso que tiene Nestlé para contribuir a la construcción de un mejor mundo laboral, lanzó junto con Ernst & Young el premio al Joven Emprendedor de la Alianza del Pacífico. Este busca a jóvenes de entre 18 y 30 años de Colombia, Chile, México y Perú que han desarrollado empresas innovadoras enfocadas en responder a los retos económicos y sociales que se presentan en sus países, y generar valor y oportunidades de empleo para sus comunidades.

El premio se otorga a un emprendedor y a una emprendedora de la región y consta, para cada uno, de 15.000 francos suizos (US\$ 16.000) por parte de Nestlé, para seguir impulsando el desarrollo de su negocio, así como 50 horas de consultoría pro-bono con expertos en cualquiera de los servicios de Ernst & Young. “Queremos ayudar a que los jóvenes emprendan y tengan rutas diferentes a las habituales”, asegura Nora.

10 AÑOS DE TRABAJAR PARA LA GENTE

En 2018 Nora Villafuerte cumple 10 años en Nestlé, una mujer felizmente casada, con un hijo de 15 años y que lleva en el apéndice de su apellido paterno un rasgo de su carácter: “Cuando yo digo que soy estricta me refiero a que soy fuerte, aunque también apuesto por la flexibilidad”.

Una flexibilidad que le ha permitido trabajar con la gente, para la gente y hacer de Nestlé una de las empresas más atractivas para trabajar, lo cual para Nora es un gran logro, como mujer, desde la posición que ocupa y como mexicana. “Significa que después de muchos años, junto a los directivos de esta empresa, lo hemos logrado; es un orgullo”.

Para atraer a los jóvenes, comenta Nora, debes tener una reputación impecable, tratar a los colaboradores con respeto porque su desarrollo y la persona son lo más importante. “La gente ya no se queda por dinero, se queda por muchas otras cosas, desarrollo, tranquilidad, tiempo, hoy el tiempo es una de las cosas más caras y más valoradas por los jóvenes”, afirma.

Con una agenda muy apretada, a días de viajar a Colombia para entregar el premio al Joven Emprendedor, pero con una sonrisa en la cara, Nora Villafuerte, vicepresidenta de Recursos Humanos en Nestlé México, nos dio 60 minutos para hablar de lo que le apasiona: #IniciativaPorLosJóvenes #Empleabilidad #Formación #Talento y #Emprendedores y, por supuesto, de Nestlé, de la que expresa: “Es una empresa hermosa, es un gusto trabajar aquí, voy a vivir algunos años más y de aquí me quiero retirar. Estoy muy feliz”.

Inspiración para llevar

Trisol, cuando el fracaso es la ruta hacia el éxito

Andrés García Gasca, de 29 años, es CEO y fundador de Trisol, empresa dedicada al reciclaje de llantas. Ganador de diversos premios y reconocimientos, Trisol es un proyecto forjado sobre un camino que no parecía brillante, pero que es un excelente ejemplo de que nada está escrito.

Tras la repentina muerte de su padre en un accidente, García enfrentó la pérdida de su hogar ocasionada por fuertes inundaciones. Al no ser un alumno muy aplicado que digamos, el seguro que debía ampararlo se negó a cubrir las colegiaturas de la escuela.

Su salida del Tec de Monterrey parecía inminente: malas calificaciones y poca constancia lo convertían en el ejemplo perfecto de lo que ningún estudiante debe ser. Por si fuera poco, su madre fue diagnosticada con cáncer y Andrés seguía sin poder terminar la ingeniería.

García recibiría una última oportunidad para terminar la carrera, solo que cambiaría la ingeniería por una licenciatura. Fue en una de estas clases donde surgiría Trisol. Al principio como una tarea más, después como un proyecto.

Poco a poco y sin mucha ambición, Trisol se materializó gracias a la pasión de Andrés, pues descubrió la oportunidad que la industria del reciclaje representaba en México. Clase tras clase aprendía más sobre el tema y descubrió que Trisol tenía futuro en un país con nula regulación sobre el tratamiento de llantas desechadas, y él aprovecharía esa oportunidad.

Aunque al principio su familia se mostraba reticente en apoyarlo, consiguió que invirtieran en su idea. Cabe decir que el primer año de trabajo generó muy bajos ingresos y no se veía muy claro el panorama que, en teoría, debía ser exitoso.

Sin embargo, el tiempo le dio la razón y Trisol prosperó. En 2016 la empresa fue reconocida por el Cleantech Challenge México y actualmente sigue expandiendo sus horizontes.



Edwin Alejandro
Mendoza Morales
@alero77

29 DE AGOSTO 2018

MARKETING Y REDES SOCIALES PARA PyMES Y EMPRENDEDORES

CONFERENCE
MANAGEMENT

Liderar con Experiencia
Empresarial

3º CONGRESO MUJERES LÍDERES

Empoderando a las Emprendedoras

13 de septiembre 2018

ASISTE A NUESTROS PRÓXIMOS EVENTOS Y ADQUIERE LAS MEJORES HERRAMIENTAS
DE EMPRESAS LÍDERES EN EL MERCADO, PARA IMPULSAR EL CRECIMIENTO DE TU NEGOCIO.

CON CONFERENCIAS MAGISTRALES DE:



DORA SALEMI
CEO

SPICYMINDS
DIGITAL MARKETING



ANALÍ DÍAZ INFANTE
CEO

DIGITALERA



SOFÍA VILLA BOY
DIRECTORA DE ACELERADORA
VICTORIA147



JOSAFAT ESPINOSA
COACH DE EMPRENDEDORAS

Price
Shoes
La moda más divertida



ORLANDO ARVIZU
Gerente Regional

LinkedIn



IGNACIO DE LOS REYES
Regional Community Lead

Instagram



JUAN MANUEL
LETECHIPÍA

LID



VERA ARTEAGA
DIRECTORA GENERAL

LHAMDA
STRATEGY & MARKETING



ALEJANDRO PARDO
Marketing
Manager

PayPal



FERNANDA BRITO
Directora de Desarrollo
de Negocios LATAM

BENCHMARK



YADIRA PALMAS
GERENTE DE COMUNICACIÓN

adn acelerador digital de negocios SECCION AMARILLA AQUÍ INNOVAMOS

INVERSIÓN
\$1,000+IVA
empleos

¡INSCRÍBETE HOY MISMO!

informes@tallerescm.com.mx
(55) 68 30 72 70 | 68 30 72 71



¡INSCRÍBETE HOY MISMO!

INFORMES@MUJERESLIDERES.COMMX

COSTO DE RECUPERACIÓN
\$ 500 + IVA empleos

(55) 68 30 - 72 70 Y 68 30 - 72 71

INCLUYEN: Welcome kit, coffee break continuo, networking cocktail, diploma digital con valor ante STPS.

Cómo convertirte en un centro de trabajo incluyente

Un equipo de colaboradores comprometidos, satisfechos, bajos niveles de rotación y una reducción de las demandas laborales son algunos de los beneficios que tu empresa puede obtener al adoptar la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación. ¿No sabes cómo certificarte? Aquí te lo explicamos de la mano de Jessica Covarrubias Sánchez, subdirectora de procesos institucionales de inclusión y no discriminación del Conapred.

Por Brenda Martínez Lunar | Fotografías: Edith Ciriaco



En la elaboración de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) participaron diversas instituciones, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de México (PNUD), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), entre otras.

Única en su tipo, la Norma 25, como también se le conoce, cancela la Norma para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de unificar las normas y englobar todos los tipos de discriminación plasmados en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), reformada en 2014.

En dicha ley se establece como motivo de discriminación el origen étnico o nacional, el color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, las opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, idioma, antecedentes penales, etc.

En entrevista con Mejores Empleos, Jessica Covarrubias Sánchez, subdirectora de procesos institucionales de inclusión y no discriminación del Conapred, nos cuenta los antecedentes de ella, el proceso que se debe de seguir para implementarla y el beneficio que trae a las empresas.

¿Qué motivó la implementación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación?

Anteriormente ya existían instrumentos que abordaban la discriminación, pero se hacía en distintos rubros, es decir, solamente eran dirigidos a la equidad de género, a la inclusión y a la igualdad entre hombres y mujeres, etc. Por ello se fusionan y se obtiene una norma que atiende cuestiones de género, pero también especifica las formas de discriminación, que de manera general afectan a diversos grupos de la población. La intención es que diversos grupos puedan tener acceso al empleo en igualdad de condiciones y derechos.

La norma es una herramienta de soporte para las empresas, quienes, a través de ella, pueden dar cumplimiento a las leyes nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

En la Norma 25 trabajan en conjunto el Inmujeres, la STPS y el Conapred. ¿Qué papel desempeña cada uno de ellos?

Estamos agrupados como Consejo Interinstitucional. La norma se elaboró en conjunto, gracias al trabajo de un grupo de académicos e investigadores coordinados por la Secretaría de Economía. Nosotros colaboramos directamente en su aplicación.

Lo que hacemos es llevar los registros, cédulas, brindar las asesorías gratuitas a todos los interesados en adquirir el certificado, además de verificar la mejora continua en quienes ya están afiliados a ella.

¿Cuál es la diferencia entre la Guía de Instituciones Comprometidas con la Inclusión (ICI) y la Norma 25?

La guía ICI fue un reconocimiento que destacaba a las empresas como inclusivas, pero no era un instrumento que permitiera realizar auditorías. La Norma 25 conlleva auditorías; es decir, no basta con que se escriba en un papel que está prohibido discriminar, sino que además se tiene que demostrar que el personal conoce esta prohibición, que ellos saben cómo acceder al mecanismo de defensa, además se solicita un informe de uso, incluso pruebas de video o de fotografía de que el lugar es incluyente.

A través de la guía ICI se otorgaron alrededor de 800 reconocimientos, en 6 años; la Norma 25, en menos de 3 años, lleva 295 centros de trabajo, tanto públicos como privados, registrados.



La norma promueve que las personas sean contratadas por su talento, y no por cuestiones ajenas a sus habilidades, como su preferencia sexual.”

¿Cuál es el procedimiento que deben seguir las empresas que quieran certificarse con la Norma 25?

Lo primero es conocer la Norma 25. Se puede descargar a través de la página web de cualquiera de los tres institutos que integramos el Consejo Interinstitucional.

Se meten a la página, le dan *click* en el *banner* de la norma y les va a desplegar tanto los objetivos de ella como el proceso que implica. Consta de 14 requisitos, que se deben de cumplir a cabalidad, para la aplicación de la norma en los centros de trabajo. Eso permite, a las empresas, autoevaluarse; es decir, verificar con qué requisitos cuentan y cuáles les hacen falta. Una vez realizado esto, deben de efectuar una auditoría interna, misma que pueden realizar con personal propio, para que revisen si cuentan con la mayoría de los puntos y, si es así, iniciar su proceso de certificación. Luego nos envían la cédula de registro, que también se puede descargar en línea, nosotros la revisamos y les otorgamos un folio de participación. Posterior a esto, la empresa puede dirigirse a cualquiera de los seis organismos de certificación, acreditados por la Entidad Mexicana de la Acreditación (EMA) y entonces ellos hacen una auditoría para la certificación, también llamada “Evaluación de la Conformidad”.

Una vez verificado si tienen el número de requisitos solicitados (cabe destacar que consta de un total de 100 puntos de los cuales se necesita cumplir con 70), los 14 requisitos que mencionaba anteriormente se dividen en 5 críticos, debido a su grado de importancia, y 9 no críticos, que se pueden ir cumpliendo gradualmente.

Cuando obtienen 70 puntos se les otorga el certificado. Estos se pueden convertir en bronce, plata u oro, dependiendo del número de acciones que tenga el centro de trabajo.

¿Nos podrías mencionar los cinco aspectos críticos del proceso?

Tener una política de igualdad laboral y no discriminación, en la cual la empresa declara que no se discrimina y prohíbe este acto en términos de la LFPED.

Establecer un grupo, comisión o comité que sea el encargado de la mejora continua de la norma; es decir, que después de obtener el certificado este equipo debe trabajar por mejorar continuamente.

Realizar una auditoría interna para prevenir que el centro de trabajo esté preparado para contratar al organismo de certificación de la EMA.

Hacer una encuesta de clima laboral y un plan de acciones para la mejora, esta viene ya elaborada por la Norma Mexicana, se puede digitalizar pero no modificar.

Un proceso de reclutamiento y selección sin discriminación, erradicar la prueba de VIH o la de embarazo, que no pidan sexo o edad si no influye con el rol que va a desempeñar el empleado, etc.

¿Qué tipo de documento reciben las empresas?

Se les otorga un certificado válido por cuatro años, pero a la mitad de ese periodo reciben una visita de vigilancia, con el fin de comprobar que sigue manteniendo los requisitos que dieron lugar a la certificación.

Cabe destacar que, después de los 4 años, si se desea obtener nuevamente, el centro de trabajo debe tener un puntaje extra al obtenido en la evaluación anterior.

¿Por qué es importante para una empresa sumarse a esta certificación y hacer de su empresa un lugar incluyente?

Esta norma no solo tiene beneficios sociales en calidad de igualdad de derechos humanos, sino también económicos. Un centro de trabajo que respeta la licencia de paternidad, en donde a nadie se le despide por estar embarazada, o por su orientación sexual, se convierte en una empresa con colaboradores comprometidos, con bajos niveles de rotación de personal, lo que deriva en un menor gasto en capacitación, reclutamiento y selección del personal y con una reducción significativa en los riesgos de denuncia por discriminación, como las que atendemos en el Conapred o también en la Procuraduría Federal del Trabajo (Profedet).



Capital Humano 4.0

Las enseñanzas de los emprendedores digitales

Gracias a los avances tecnológicos es cada vez más común encontramos con emprendedores que basan su modelo de negocio en un entorno digital.

Curiosidad, creatividad, innovación, y la capacidad de detectar oportunidades y desarrollarlas en cortos periodos de tiempo, son algunas de las principales características de los emprendedores digitales. También existe otro tipo de emprendedores, que no necesariamente abren su propio negocio, sino que forman parte del talento de una compañía. Estos emprendedores internos tienen las aptitudes necesarias para implementar proyectos de cambio e innovación al interior de la organización, siempre buscando soluciones basadas en la realidad, que aporten valor tangible y resuelvan problemas concretos.

Este talento emprendedor dentro de las organizaciones cuenta con las características distintivas de un emprendedor digital, siendo empleados capaces de llevar a su organización por el camino del cambio y la innovación. En el contexto actual, estos perfiles son los más buscados y apreciados por lo que se torna importante para las áreas de RRHH contar con ellos.

Además de ser perfiles que ofrecen soluciones más que ideas, los emprendedores digitales siguen modelos transparentes de comunicación. Saben que, en la actualidad, es necesario contar con canales de comunicación abiertos, así como redes sociales, por lo que sus modelos de negocio son virales, comunicativos y transparentes.

La tecnología impulsa la capacidad de análisis, y los emprendedores digitales la aprovechan para medir constantemente el impacto de sus acciones, para aprender de ellas y mejorarlas. De tal forma que, esta misma capacidad analítica, puede ser aprovechada en la gestión del talento de las compañías para recabar información que permita la toma de decisiones en cuestiones como atracción y retención del capital humano, planes de desarrollo, gestión del compromiso, etc.

Actualmente, es necesario que los responsables de RRHH tengan conocimiento de lo que pasa día a día en la organización y la capacidad de responder de una forma ágil e innovadora. Por ello, es recomendable que los departamentos de Recursos Humanos cada vez den mayor importancia a la búsqueda de talento "emprendedor", ya que, con sus aportaciones e ideas en todos los departamentos de la empresa, y sobre todo en el área de gestión de talento, se podrán dar pasos agigantados para estar a la vanguardia en el mundo empresarial.



Maribel Cano
Latin America Marketing
Manager
@meta4_lat

mejores
empleos
en alianza con
Nestlé
presenta:

#Charlas #Nescafé

Con Ivonne Vargas

Conoce las estrategias que
están implementando las
organizaciones para atraer,
retener y conservar su talento,
así como los mejores tips para
que brilles como colaborador.

EL **DÍA** EMPIEZA
DESPUÉS DE LA PRIMERA
TAZA DE CAFÉ

Encuéntralas en



Inclusión laboral: un largo trecho por recorrer

Por Erick Baena Crespo

Un estudio sobre los factores para la inclusión, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que las personas con discapacidad mejoran el clima laboral, la productividad y el compromiso con la empresa. No obstante, en México, 7 de cada 10 personas con discapacidad se encuentran sin trabajo. Si bien existen avances en el tema, persisten las barreras culturales, desinformación y prejuicios que marginan a esta población, condenándola al desempleo.





La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad indica que las personas con capacidades diferentes presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales. Enlista cinco tipos: física o motriz, auditiva, mental o psicosocial (como depresión, esquizofrenia) e intelectual (alteración en el desarrollo caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en conductas adaptativas, por ejemplo, las personas con síndrome de Down).

Ariba de un Tsuru, color blanco, el 31 de julio de 2013, a las 6:00 de la tarde, Juan Manuel Sánchez, de 49 años, se accidentó en la carretera México-Querétaro, en el paso a desnivel del entronque a Palmillas.

Trabajaba como gerente de financiamiento de la agencia Nissan López y González, en Aguascalientes. Había solicitado un permiso para firmar unos documentos en Toluca. El percance ocurrió en el viaje de regreso. Iba acompañado de Erika, su pareja en aquel entonces. Al entrar al túnel manejaba a 50 kilómetros por hora y, de pronto, a su izquierda, se topó con un tráiler de doble remolque, que estaba invadiendo su carril.

“Cuando me di cuenta de que el golpe era inminente, sentí que el tiempo se detenía. Tuve fracciones de segundo para decidir qué lado recibiría el impacto. Decidí proteger a mi acompañante, que iba en el asiento del copiloto. Pensé en su hijo, que no tiene padre, y que se iba a quedar solo en el mundo”.

—¿Pensaste en tu familia?

—Sí, por supuesto, pero me dije: “Si me muero, mis hijos, al menos, tienen a su madre”.

Sintió una sacudida, los fierros retorciéndose, rechinando, como un trozo de papel aluminio apretado con el puño. Luego vino el silencio, los vidrios en su cara y el adormecimiento.

“¿Qué pasó?”, balbuceó Juan Manuel con los ojos cerrados. Escuchó la voz de Erika, primero del lado derecho; luego del izquierdo, con lo que constató que ella había salido ilesa. Minutos después, Juan Manuel se desvaneció.

Las labores para rescatarlo se prolongaron hasta la noche. Los paramédicos tuvieron que sacarlo por el marco de la ventana. Lo trasladaron a un hospital, en San Juan del Río, Querétaro, con el pulmón derecho colapsado y una inflamación cerebral. Por esa razón, los doctores le indujeron el coma. Cuando despertó, 15 días después, se enteró de que tuvo 7 fracturas en el fémur derecho, la rodilla destrozada y la tibia y peroné expuestos. Su pierna izquierda resultó más afectada. El balance: 11 fracturas, además de que la cabeza del fémur se le fracturó, con lo que perdió soporte. Cinco años después del accidente, tras 16 operaciones, camina con la ayuda de muletas ortopédicas.

Para su infortunio, debido a que los hechos ocurrieron el día que había solicitado permiso, no se tipificó como accidente de trabajo, a pesar de que la unidad que conducía era un vehículo propiedad de la agencia. Por esa razón, recibe una pensión de 2 mil 600 pesos. Actualmente es chofer de Uber. Y su historia ilustra la discriminación laboral que sufren, en este país, los 7.1 millones de personas con capacidades diferentes.



De acuerdo con el Informe General sobre el Estado de la Discapacidad, emitido por la ONU, el 70% de las discapacidades son adquiridas.

En México, 7 de cada 10 personas con discapacidad se encuentran sin trabajo, según la iniciativa Éntrale, la cual nació con el objetivo de promover la inclusión laboral.

La alianza, cuenta Fernando Estrada Franco, director ejecutivo de Éntrale, inició cuando cinco empresas (Cemex, Cinépolis, Televisa, Bimbo y Lala) compartieron ideas y experiencias sobre el tema. La iniciativa se lanzó, oficialmente, el 2 de marzo del 2016 con 25 empresas y 15 organizaciones de la sociedad civil. El primer año se afiliaron 68 empresas y hubo 800 contrataciones. El 4 de abril del 2017 lanzaron el sitio Éntrale.org, una bolsa de trabajo para personas con discapacidad.

"No solo es un sitio para publicar vacantes, sino una caja de herramientas que contiene manuales y guías, directorio de aliados, con el fin de facilitarle las cosas a las empresas", explica Estrada Franco. Y complementa: "Si bien las áreas de Recursos Humanos llevan el tema de inclusión en las empresas, ¿qué pasa cuando ellos mandan a un candidato con discapacidad a entrevistarse con un director de área? Nosotros, para facilitar el proceso, creamos videos de 5 minutos que explican cada tipo de discapacidad. La persona de RRHH se lo envía a ese director antes de la entrevista y, con eso, sabe qué necesita el candidato para desempeñarse en el puesto".

Estrada Franco dice que el siguiente paso de Éntrale es involucrarse en el tema de políticas públicas. Sostiene que la Norma Oficial 25 (NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación), del Conapred, y la Norma Oficial 34 (NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo), de la STPS, se contradicen.

"La Norma 25 dice que si quieres obtener la certificación tienes que tener, al menos, un 5% de personas con disca-

padidad y, por el otro, la Norma 34 no señala ninguna cuota, y solo la tienen que cumplir quienes tengan más de 50 empleados o una persona con discapacidad".

Esa contradicción, afirma, desincentiva la inclusión laboral. No cree que una cuota de 5% de trabajadores con discapacidad sea la adecuada, pues el interés de las empresas debe de ser genuino y no obligados por una normatividad.

"Actualmente estamos trabajando con 256 empresas, que están comprometidas con el tema. Si están abriéndose las puertas, ¿por qué cerrarlas imponiéndoles un porcentaje? Mejor que, poco a poco, cada vez más, las empresas incorporen el tema hasta que no haya ninguna persona con discapacidad sin trabajo", sostiene.

Cabe recordar que las normas oficiales mexicanas (NOMs) son disposiciones generales expedidas por dependencias de la administración pública federal. "Como respuesta regulatoria, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización (1992) ha dotado a determinadas dependencias de la administración pública federal de facultades para

emitir NOMs de carácter obligatorio y normas mexicanas (NMXs) de carácter voluntario", como lo explica Luz Helena Orozco y Villa, en su artículo "¿Qué son las Normas Oficiales Mexicanas (NOMs)?", publicado en la revista Nexos, en su edición de junio de 2010.

Estrada Franco cita una metáfora para ejemplificar el estado de las cosas: "Si tú aplicas fuerza exterior a un huevo, este se rompe y la vida se acaba, pero si una fuerza interior rompe la cáscara, hablamos de que la vida se inicia. Cuando los gobiernos o instituciones quieren forzar algo de este estilo las cosas salen mal."

En México, 7 de cada 10 personas con discapacidad se encuentran sin trabajo, según la iniciativa Éntrale, la cual nació con el objetivo de promover la inclusión laboral.



Refiere que en Alemania y Brasil hubo malas experiencias en políticas públicas de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Éntrale está documentando los buenos y malos ejemplos internacionales, para señalar lo que se debe de replicar y lo que no.

“Tenemos que normalizar la discapacidad –reflexiona–, cambiar la cultura y educar al público en general. El modelo educativo debe de fomentar que las personas con discapacidad estudien en escuelas convencionales, y más bien capacitar a los maestros para que atiendan las necesidades específicas de esta población. Te pongo un ejemplo: mi dentista tiene discapacidad auditiva desde nacimiento, estudió en la UNAM y se graduó con honores. No hay razón alguna para segregarlos”.



Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial, se estima que 386 millones de personas en edad de trabajar tienen algún tipo de discapacidad. El desempleo alcanza, en algunos países, hasta el 80% en esta población. A menudo se debe a prejuicios de parte de los empleadores que suponen que una persona con discapacidad no puede trabajar.



En un estudio de la OIT, acerca de los factores para la inclusión laboral, elaborado en Chile, las empresas reportaron una alta productividad, puntualidad, baja rotación, alto nivel de responsabilidad, trabajo en equipo, mejoramiento en el clima laboral y el compromiso con la empresa, como algunos de los aportes de las personas con discapacidad.

En México, además de Éntrale, existen más organizaciones de la sociedad civil que están haciendo un enorme esfuerzo por cerrar la brecha y abrir nuevos caminos, como es la Fundación Inclúyeme.

“La inclusión laboral es un proceso, y no una acción. No se trata de contratar personas con discapacidad y decir: ‘Soy incluyente’. Es una transformación integral, que involucra a la familia, la sociedad y el ámbito laboral”, afirma Sherezada Martínez, directora de Atención a Empresas de Inclúyeme.

Inclúyeme nació en 2008 con el objetivo de brindar nuevas oportunidades a las personas con autismo, a través de programas destinados a promover la detección y el diagnós-

tico temprano, la difusión y sensibilización del tema y el otorgamiento de becas, tanto académicas como terapéuticas, en Centros de Atención Especializados.

“Hace algunos años constatamos que, a pesar de la buena voluntad de las empresas, los centros de trabajo no estaban listos para recibir a las personas con discapacidad, lo que provocaba que el proceso se truncara. Nos dimos cuenta de que había un nicho que atender”.

Así, Inclúyeme, a través de su programa ¡A la medida!, se convirtió en un intermediario entre los candidatos y las empresas.

Enrique Grapa Markuschamer, presidente de Inclúyeme, interviene: “La inclusión es un tema de política pública. Si las personas con discapacidad se vuelven productivas aumentará, en automático, el PIB nacional. Esto es una meta en países como Canadá. La discapacidad genera pobreza y la pobreza discapacidad. Tenemos que romper ese círculo vicioso”.

La inclusión, sostiene Grapa Markuschamer, ofrece beneficios a los empresarios: mejora el clima laboral, aumenta la productividad y conlleva beneficios fiscales.

“Para nosotros es un esquema ganar-ganar-ganar, tanto para la persona, como para la empresa y el país”, sostiene.

Sherezada explica el proceso: primero, se acercan a las empresas para detectar su necesidad y armar una propuesta a su medida; luego realizan un diagnóstico de la cultura organizacional. “Indagamos sobre qué tan abiertos están los colaboradores para tener a su lado a una persona con discapacidad”.

Si bien se tiene que capacitar a las áreas de RRHH, con el fin de que redacten una vacante con lenguaje incluyente y estén sensibilizados para efectuar entrevistas con personas con discapacidad, la inclusión –sostiene Sherezada– tiene que involucrar a toda la empresa, desde el personal de intendencia hasta el CEO.

La empresa, dice Grapa Markuschamer, tiene que enviar un mensaje claro: aquí somos incluyentes. Y agrega: “Lo tiene que comunicar, de forma interna, con el fin de hacerle saber a sus colaboradores que eso forma parte de sus pilares, de sus valores”.

Cuando eso ocurre en una empresa, sostiene, permea en todas sus áreas, incluida la relación con sus proveedores, a quienes empiezan a sumar, diciéndoles que necesitan compartir los mismos valores.

Para garantizar salarios dignos, desde el primer contacto con la empresa, Inclúyeme les solicita que paguen de acuerdo a la posición, y no a la persona que la ocupará.

“Nos han dicho: ‘¿Cuánto le pago?’. Y nosotros les respondemos: ‘Lo mismo que le pagarías a una persona sin discapacidad’”, cuenta Sherezada.

Actualmente, en un convenio con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, colocaron a 10 abogados con diversos tipos de discapacidad, a quienes se les acompañó en todo el proceso. Es uno de sus casos de éxito, sobre todo porque, sostiene, el proceso de inclusión surgió de forma orgánica.

“La Suprema Corte contrató, entre ellos, a una persona con discapacidad visual. En sus oficinas, del centro, no tie-

Emprender en sociedad

nen letreros, las puertas son iguales, del mismo color. Como es un recinto histórico no se pueden modificar las paredes para instalar placas de braille. Así que ellos, por iniciativa propia, encontraron una solución: colocaron cascabeles en las puertas. Dependiendo del sonido que produce cada uno, de diferente número y tamaño, la persona con deficiencia visual ubica en qué oficina se encuentra", cuenta Sherezada.

Grapa Markuschamer recomienda a las empresas interesadas contar con asesoría para sensibilizarse, capacitar a su personal en el tema y revisar sus políticas antes de implementar cualquier programa.

Sherezada complementa: "Si las empresas, de la mano de sus líderes, tienen una idea sobre el tema de discapacidad, les diría que no lo piensen mucho, que se animen y nos contacten: nosotros estamos para ayudarles a que el proceso de inclusión sea exitoso".



El semáforo está en verde, parpadea. Juan Manuel, al volante de una camioneta Toyota Rav4, modelo 2011, pisa el freno. Nos detenemos. En el carril izquierdo un auto rechina sus llantas, nos rebasa y acelera a fondo para cruzar, con la luz preventiva, la calle Matías Romero, en la colonia Del Valle.

-¿Después del accidente eres más precavido?

-Sí, por supuesto, ahora en el Uber me toca ver a gorilas en el volante. Si supieran la poca seguridad que ofrecen algunos modelos de autos en México no manejarían de esa forma.

El Tsuru, que fue retirado del mercado, obtuvo cero estrellas de seguridad en la prueba de choque que realizó el Programa de Evaluación de Vehículos Nuevos para América Latina y el Caribe (Latin NCAP), que brinda a los consumidores información útil sobre los niveles de seguridad que ofrecen los diferentes modelos de vehículos en el mercado. Juan Manuel, con 30 años en la industria, nunca imaginó que estaría a punto de perder la vida en un accidente automovilístico. Ironía cruel de la vida.

Durante casi 20 años, Juan Manuel fue instructor, capacitador y entrenador en ventas. Cuenta que las personas a las que capacitaba lo calificaban con excelencia en las retroalimentaciones.

Juan Manuel, tras el accidente, recuperado, en silla de ruedas, impartió, para la agencia Peugeot de Vallejo, un curso de capacitación de la fuerza de ventas. Al terminar, una mujer que trabajaba en el área de capacitación –de la cual se reserva el nombre– se le acercó, le dejó su teléfono y le dijo: "Búscame, tengo un proyecto para ti". A la semana siguiente, Juan Manuel levantó la bocina, marcó el número y le preguntó sobre el proyecto. La mujer le respondió, excusándose: "Perdón, Juan Manuel, a mi director le llenaste el ojo, pero insiste en no contratar a nadie en silla de ruedas".

Si tuviera un registro en papel de todos y cada uno de los episodios de este tipo, que ha vivido tras su accidente, llenaría un archivero completo.

Juan Manuel es un hombre alto, de voz grave y ademanes histriónicos. "Soy leo, de carácter fuerte, dominante, y muy dicharachero", dice. Antes de dedicarse a la venta de automóviles, en su juventud, fue locutor de radio y actor. Se casó 4 veces. Y tiene 4 hijos: de 21, 19, 16 y 13 años. A pesar de su circunstancia, Juan Manuel echa mano de la resiliencia. Tras siete meses sin poder moverse, ahora le gusta manejar por todos los rincones de la ciudad. "Me siento útil", confiesa. Y espera que un día alguien le dé una oportunidad y deje de recibir miradas de rechazo en todas y cada una de las entrevistas de trabajo a las que ha acudido.

Muchos son los comentarios que advierten sobre los riesgos de emprender un negocio con un socio, ya que existe la posibilidad de un fracaso que puede derivar en un verdadero desgaste de la relación personal, si las bases de la sociedad no fueron claras y quedaron estipuladas por escrito.

Sin embargo, en mi experiencia, es más fácil superar los desafíos que implica ser emprendedor cuando te complementas con alguien. Compartir una visión empresarial, así como los valores para cumplirla y llevarla a la realidad es el mejor punto de partida, es la base para cimentar las decisiones más importantes del negocio para su crecimiento y consolidación.

El mejor socio no es aquel que es igual a ti, al contrario, la suma de habilidades diferentes, experiencias personales, formas diversas de resolver un problema y redes de contacto amplificadas, son sólo algunos de los elementos que abonan a la sociedad y la hacen más fuerte. Además de que contribuyen a que los socios crezcan en sus talentos o desarrollen nuevos, lo cual los hará ser mejores profesionistas o empresarios.

Una buena sociedad es la que permite compartir el estrés, las cargas de trabajo, los días malos y las decisiones complejas. Cuando todos estos elementos se viven acompañados, es más fácil superar las adversidades y lograr un balance entre la vida personal y profesional. De la misma forma compartir los logros y construir en equipo un proyecto empresarial, garantiza una constante motivación entre los socios quienes pueden impulsarse en aquellos momentos en los que alguno de ellos pueda necesitarlo.

Como cualquier otra relación, emprender en sociedad debe darse en un ambiente de total certeza, claridad y transparencia. Los acuerdos, responsabilidades y obligaciones de cada socio deberán estipularse en un acta constitutiva, así como la forma como se resolvería la disolución de la propia sociedad dependiendo de las características de cada negocio.

En mi caso, la sociedad de casi 18 años ha sido el acierto más importante en mi vida empresarial pues, además de tener un negocio que ha ganado relevancia en la consultoría en comunicación, me ha permitido construir una relación con mi socia no sólo a nivel profesional, sino como amigas, casi hermanas. Con frecuencia aseguramos que el día que dejemos de divertirnos, pondremos una florera, pero también juntas.



Brenda Morales Ojeda
Socia fundadora de PRP y
coach ejecutivo
@Bren_morales

“La enfermedad no es una sentencia de muerte, sino una invitación a la vida”

Tras una dura experiencia, Mariana decidió dedicar su vida al cuidado y atención de los otros: las personas con enfermedades terminales. Su trabajo, a pesar de ser duro, desgastante y emocionalmente difícil, le ha dado uno de los mayores aprendizajes: aprender a vivir.

Por Erick Baena Crespo | Fotografías: Pedro García



Mariana Hernández
Presidenta y fundadora de Antes de Partir, A.C.

/// Las enfermedades más aterradoras son las que parecen no sólo letales sino deshumanizadoras, en un sentido literal”, escribió Susan Sontag en su libro *La enfermedad y sus metáforas*. El sistema de salud mexicano, a través de una cadena de deficiencias, le negó a las más de 214 mil personas que fallecieron el año pasado por enfermedades crónicas —como cáncer, VIH, diabetes o cardiopatías— el acceso a los cuidados paliativos.

Y ese dolor al que las condenaron es una forma de deshumanización. En la Ciudad de México, por ejemplo, nueve hospitales (uno del IMSS, uno del ISSSTE y el resto de la Secretaría de Salud) cuentan con servicios de cuidados paliativos; 4 hospitales más (uno del ISSSTE, tres de la Secretaría de Salud) cuentan con clínicas del dolor, pero sin cuidados paliativos, de acuerdo al informe de Human Rights Watch (HRW), *Cuidar cuando no es posible curar: asegurando el derecho a los cuidados paliativos en México*.

Se calcula que el dolor es el síntoma principal en el 40% de los pacientes oncológicos en tratamiento y el 75% en enfermedad avanzada. Si bien su presencia depende del tipo de enfermedad, el alivio del dolor, a través de los cuidados paliativos, es una prioridad en el programa mundial del cáncer de la Organización Mundial de la Salud (OMS), insistiendo en que los sistemas sanitarios pongan en marcha programas de vigilancia del control del dolor.

La instauración de cuidados paliativos no sólo alivia el dolor en el paciente, sino también reduce los costos del sistema de salud, ya que previene un gran número de hospitalizaciones de emergencia de pacientes.

Según el citado informe de HRW, existe un problema en la formación de los estudiantes en medicina hacia los cuidados paliativos:

Desde la trinchera de la sociedad civil, diversas organizaciones, como es el caso de Antes de Partir, trabajan en la atención especializada de personas con cáncer, con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

UNA INVITACIÓN A LA VIDA

Mariana Hernández, presidenta y fundadora de Antes de Partir, tras perder a su hermano, se percató que no existía una asociación que acompañara, tanto a los enfermos como a sus familiares, en el proceso de su enfermedad.

Contadora pública de profesión, egresada del ITAM, Mariana jamás imaginó estar al frente de una Asociación Civil. La vida, dice, la puso en este camino.

“Mi madre y yo fuimos las cuidadoras primarias de mi hermano, que desafortunadamente falleció joven a causa del cáncer. Tras nuestro periodo de duelo, mi madre y yo nos dimos a la tarea de fundar la organización con un enfoque multidisciplinario, que atendiera también al cuidador primario, el cual —en ocasiones— fallece antes que la persona enferma, debido a la carga y el estrés”. Así nació la asociación en 2014.

El proceso de toda enfermedad, dice, es temporal. “Nosotros le decimos a los familiares que sea cual sea el final, la salud o la trascendencia, ellos pueden vivir el proceso de una mejor forma y eso es su decisión”.

La filosofía de Antes de Partir, su enfoque de atención, se centra en un postulado: “La enfermedad no es una sentencia de muerte, sino una invitación a la vida”.

¿Cómo resignificar la vida de las personas que están pasando por una situación así?

Nada está escrito. No sabemos el día que vamos a morir. Un paciente con cáncer o un niño que atraviesa una enfermedad terminal no está más cerca ni más lejos de la muerte que nosotros. Cuando una madre comprende eso, abandona el miedo a la muerte y entonces comienza a disfrutar de sus hijos. A partir de ahí resignifican la muerte; es decir, se centran en lo que tienen, no pierden el tiempo y se concentran en disfrutar a sus hijos, en ser felices.



El cáncer infantil en México

es la principal causa de muerte por enfermedad en mexicanos entre 5 y 14 años de edad

¿Háblanos de los programas de Antes de Partir?

Uno de nuestros programas fuertes se llama “Contigo de la mano”, que consiste en atención psicológica y tanatológica para los pacientes en los hospitales. Tenemos convenio con dos hospitales, el Centro Médico Nacional Siglo XXI, en Oncología, y el Hospital de Especialidades, en el caso de los adultos. Y en el caso de los niños, dos hospitales pediátricos: el Federico Gómez y el de Moctezuma.

En todos los hospitales nosotros vamos con un equipo de terapeutas especializados en la atención a pie de cama, o en el área de ludoteca, con los niños. En este caso, no importa la etapa de la enfermedad.

Otro de nuestros programas atiende en específico a pacientes que no responden al tratamiento, quienes tienen una esperanza de vida limitada o menor a seis meses. Ese programa se llama “Al momento de partir estamos junto a ti”. Y lo que hacemos es apoyar al paciente en el proceso mediante el enlace domiciliario; es decir, acudimos a su domicilio con un equipo multidisciplinario, con el fin de atender las necesidades en la esfera de la salud, la psicológica y la espiritual.

¿A qué obstáculos se enfrentan en el proceso?

Existe una barrera que es la barrera de la muerte. Se tiene la creencia errónea de que, como el mexicano celebra la muerte, la acepta mejor que personas de otras nacionalidades.

No es así. Los mexicanos no estamos dispuestos a abrir el diálogo ni siquiera imaginarnos que este es un proceso por el que todos vamos a pasar. Más que la familia, es un tema cultural, pues cuando nosotros llegamos a ofrecer nuestros servicios, debido a nuestro nombre, enfrentamos un rechazo natural, inmediato. Pero cuando los familiares lo razonan mejor, nos dan la oportunidad de conocer nuestra filosofía, entran en confianza. Abandonar un tratamiento curativo no excluye la posibilidad de un tratamiento paliativo. Eso hará que el niño, joven o adulto, paciente terminal, tenga una mejor calidad de vida.

HISTORIAS QUE INSPIRAN

¿Cuéntanos alguna historia relativa a este trabajo, algo que te haya conmovido?

Los pacientes son nuestros grandes maestros. Muchas veces pensamos que nosotros vamos a ayudarles y es al revés: te sorprendería ver el grado de resiliencia que tienen. Tengo una anécdota tatuada en el alma. Y cada vez que pierdo las fuerzas acudo a ella. Era un niño al que tuve el honor de acompañar en su camino. Padecía un cáncer cerebral y, poco a poco, conforme pasaban los meses, se empezó a deteriorar. Pasó de llegar caminando a depender de una silla de ruedas; de respirar bien a traer tanque de oxígeno, y de jugar y hacer cosas por sí solo a depender totalmente de alguien más, incluso para acudir al baño.

La última vez que lo vi me dio la mano y me dijo: "Mariana, creo que ya entendí de qué se trata la vida. ¿A ver, cuéntame de qué trata, Raúl?", le respondí. Sí, mira —me dijo—, el cáncer me ha quitado muchas cosas: comer solo, jugar fútbol y caminar, pero lo único que no me ha quitado es la capacidad de amar". Ese día nos despedimos, nos abrazamos fuerte y un día después me enteré de que había fallecido.

¿Cómo le haces para no entristecerte, para no caer en una depresión?

Yo pienso que para mí es una misión, y no solo eso, sino una vocación. Vivo de cerca el proceso con mis pacientes, pues me involucro activamente en la atención domiciliaria. Veo la vida desde otro ángulo, con los ojos de los demás: mis pacientes. Y eso lo cambia todo: no veo vidas cortas o vidas largas, sino gente que ha vivido su tiempo y que lo importante es saber aprovecharlo al máximo. Los pacientes me enseñan y me recuerdan cada minuto que hay que vivir la vida, perdonar hoy, amar hoy, jugar hoy, sonreír hoy y nunca dejar de ser niños. Amo ese asombro en los niños que los adultos perdemos con facilidad.

¿Regresarías a la contaduría?

No, yo creo que la contaduría es la base para que hoy esté donde estoy, me sirve. Estoy muy agradecida con lo que he hecho durante mi carrera profesional, pero a partir de que fundé la asociación descubrí mi misión en la vida y, por supuesto, estoy comprometida al 100% con ella.

Antes de partir, A.C.

Roberto Gayol No. 1242, piso 4, depto. 403
Col. Del Valle
Del. Benito Juárez, C.P. 03100
+52 (55) 55595209 / 55594732

Liderazgo femenino

La Cuarta Revolución Industrial: ventana de oportunidades para las mujeres

La Cuarta Revolución Industrial surge con las tecnologías como el cómputo en la nube, las redes sociales, el Internet de las Cosas (IoT), la movilidad y la Inteligencia Artificial (IA); esto produce una mayor capacidad informática, da paso a la automatización, y a un procesamiento e interpretación de datos que está alterando el curso de las sociedades del mundo entero. Se prevé que los datos serán el nuevo petróleo en el mundo y los grandes líderes aquellos quienes tengan el conocimiento para interpretarlos.

Ante la Cuarta Revolución Tecnológica se producen reflexiones interesantes en materia de género: ¿Cómo se verán afectados los roles de las mujeres? ¿Qué impacto habrá en materia de empleo? ¿Dónde estarán las oportunidades para ellas?

La mayoría de los trabajos que se crearán tendrán un componente tecnológico, los objetivos de muchos empleos nuevos consistirán en optimizar procesos, saber manejar e interpretar volúmenes de datos, crear tecnológicamente un lenguaje lo más natural posible, y con todo esto dar al usuario o cliente lo que desea, lo más cercano al trato humano, con respuestas relevantes y de forma inmediata. Entonces, la principal moneda de cambio en el mercado laboral será contar con las capacidades tecnológicas para lograr estos objetivos y hoy en día es posible adquirirlas a través de un conocimiento disruptivo (fuera del aula). Así, quienes desarrollen estas habilidades tecnológicas serán altamente cotizados en el mercado laboral y accederán a sueldos competitivos sin importar el género.

Si bien se prevé una pérdida de empleos por efecto de la automatización, serán resistentes los trabajos que dependen de rasgos y habilidades humanas intrínsecas como la empatía, la compasión y la colaboración entre equipos, habilidades que a menudo se atribuyen a las mujeres.

El cumplimiento de un horario y la presencia física en el lugar de trabajo pueden transformarse con facilidad en un trabajo en línea, abriendo posibilidades a mujeres a encontrar un mejor equilibrio de vida, familia y trabajo. Hoy más que nunca, es la propia tecnología la que habilita a las mujeres a generar sus oportunidades laborales.

La trayectoria industrial y económica de México se ha desarrollado con recurso humano de bajo precio, donde las mujeres suelen estar en desventaja; sin embargo, la Cuarta Revolución Industrial podrá ser el motor de un potencial cambio en este sentido y aquellas que se anticipen podrán visualizar un gran futuro.



Gabriela Breña
gbrena@mejoresempleos.com.mx



Global Resources Environmental & Energy Network
EXPOSICIÓN Y CONGRESO



CONIECO

XXVI Congreso
Internacional
Ambiental

SEPTIEMBRE
4 - 6, 2018
WTC | CDMX

ECONOMÍA CIRCULAR: SOLUCIONES ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO

El evento más importante en América Latina enfocado a presentar e impulsar las nuevas tecnologías para enfrentar el Cambio Climático y enfocadas hacia la Economía Circular.



**REGISTRESE
SIN COSTO**

para visitar el piso
de exposición

THE GREEN EXPO® 2018 presenta a empresas
nacionales e internacionales que muestran la
vanguardia en tecnología y soluciones en:

- Ahorro de energía
- Biocombustibles
- Biodiesel
- Biogás
- Biomasa
- Biotecnología aplicada al medio ambiente
- Certificadores
- Cogeneración
- Compresores de aire
- Construcción sustentable
- Control de ruido y aislantes acústicos
- Energía Geotérmica
- Energía fotovoltaica
- Equipo de reciclaje, compactación y triturado de basura
- Gestión integral de residuos industriales
- Metanogénicos
- Monitoreo, análisis y medición
- Proyectos MDL
- Purificación de aire
- Remediación de suelos
- Remediación y mantenimiento de drenaje
- Transformadores y subestaciones eléctricas

...entre muchos otros

Más marcas y productos generando
oportunidades de negocios para diversos
sectores.

HORARIO DE EXPOSICIÓN:
12:00 a 19:00 hrs.
Mayores de 21 años

HORARIO DE CONGRESO:
8:00 a 18:00 hrs.
Mayores de 21 años

Co-ubicado con:



Organizado por:



E.J. Krause Tarsus de México

Certificado por:



CONIECO

www.thegreenexpo.com.mx



@thegreenexpomx



The GREEN Expo



The Green Expo

La obesidad:

¿puede afectar nuestra productividad?

El sobrepeso afecta nuestra capacidad de concentración y desencadena otras enfermedades que propician el ausentismo laboral. Aprender a comer mejor y mantenernos activos nos ayudará a estar saludables y a dar lo mejor de nosotros en cada proyecto.

Por Rocío Alejandra Juárez Rodríguez

México es el país miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que dedica más horas anualmente a la jornada laboral: unas 2 mil 255 horas cada año, alrededor de 43 cada semana. Gran parte de nuestro día transcurre en nuestro lugar de trabajo y esa realidad define nuestros hábitos, por ello quisimos reflexionar sobre ciertas rutinas que propician la aparición del sobrepeso y la obesidad, así como proponer pequeños cambios para mantener el peso, mejorar la salud y favorecer la productividad.

La Organización Mundial de la Salud indica que la causa fundamental del exceso de peso es un desequilibrio energético entre calorías consumidas y gastadas. Detalla que en el mundo ha ocurrido un aumento en la ingesta de alimentos con alto contenido calórico y ricos en grasa, y un descenso en la actividad física debido a la naturaleza cada vez más sedentaria de muchas formas de trabajo, los nuevos medios de transporte y la creciente urbanización.

SOBREPESO EN EL ENTORNO LABORAL

El Dr. José Antonio Castañeda, fundador de Gastric Bypass México, se ha dedicado a luchar contra la obesidad desde el área de la cirugía bariátrica desde hace 15 años y con él platicamos sobre este tema que bien conoce. A continuación, enumeramos algunas situaciones comunes en los trabajos de oficina que contribuyen a la aparición del sobrepeso y la obesidad:

- Las largas jornadas de trabajo hacen que la gran mayoría de las comidas se tomen fuera de casa.
- La falta de tiempo puede impedir la planificación de un menú saludable semanal preparado en el hogar para llevar a la oficina.
- Para cumplir con el horario de entrada, salimos sin haber ingerido algún alimento y sostenemos ayunos muy prolongados.

- Consumimos los alimentos que tenemos al alcance y estos casi siempre poseen alto contenido calórico o alto contenido en carbohidratos.
- Si estamos todo el día sentados, no quemamos calorías y todo se queda como reserva, entonces esto se convierte en tejido graso.
- En momentos de tensión o estrés en la oficina, recurrimos a la comida para calmar la ansiedad y elegimos dulces, frituras, refrescos, café con azúcar, etc.
- Es frecuente que haya algún compañero que vende chucherías o botanas, también máquinas de dulces y refrescos o de café instantáneo.

¿CÓMO INFLUYE EN NUESTRO DESEMPEÑO?

El especialista indica que nuestra concentración puede disminuir si tenemos un exceso significativo de grasa corporal, porque el flujo sanguíneo es menor y el proceso digestivo es más lento.

La obesidad también puede causar ausentismo laboral. El cirujano bariatra lo explica de la siguiente forma: "La obesidad desencadena otras enfermedades como hipertensión, diabetes, colesterol y triglicéridos elevados. Está comprobado que llevan al ausentismo laboral, por complicaciones de las mismas: crisis hipertensivas, bajas o altas en el azúcar, dolor en articulaciones por problemas de triglicéridos, cansancio excesivo, entre otras".

El Dr. Castañeda agrega: "El exceso de grasa afecta el sistema inmune, es decir, las personas obesas son menos resistentes a bacterias o enfermedades, si alguien se presenta en la oficina con algún resfriado de origen viral, infección en garganta o estómago, a lo mejor el cuerpo de todos responde, pero el de una persona con obesidad es más propenso a infectarse. Un resfriado puede requerir 3 días de reposo; una infección, entre 5 y 7".



Otro aspecto que menciona es que una persona obesa puede tener autoestima baja, con barreras mentales como: "No me siento capaz" o "No quiero que me vean", lo cual podría convertirse en un obstáculo para pedir un aumento de sueldo, ponerse al frente de un proyecto, aceptar más responsabilidades, etc.

"Una persona que baja de peso tiene mayor optimismo y autoestima, y, por ende, es capaz de sobresalir más a nivel laboral", expresa.

LLEGÓ LA HORA DE CAMBIAR HÁBITOS

La buena alimentación y la práctica de actividad física conforman la fórmula segura que nos mantiene alejados del sobrepeso y la obesidad.

"Suban y bajen las escaleras, caminen hacia el trabajo si les queda cerca de casa, y traten de dividir a la mitad el tiempo que tienen para comer, entonces utilicen una parte para comer y otra para salir a caminar. Si bien estas acciones no les harán bajar de peso, mínimo los ayudará a tener un metabolismo adecuado que permitirá mantener los niveles normales de azúcar, proteínas y lípidos, además, tendrán más energía", sostiene el especialista.

Ana Cecilia Pérez, nutrióloga bariatra que está al frente del área de Nutrición de Gastric Bypass México, recomienda lo siguiente para mejorar nuestra alimentación sin excusarnos en los límites de tiempo que el trabajo impone:

- **Planear los menús de la semana.** La organización es clave para llevar en envases el desayuno, la comida y dos colaciones (mañana y media tarde). Si no hay horno microondas, preparar platillos fríos.
- **No salir de casa sin haber tomado algo.** Por ejemplo, un licuado, yogurt con fruta, fruta con almendra, y luego pueden desayunar completo. El ayuno prolongado provoca muchos picos de insulina y esto hace que se almacene grasa. No debe pasar más de una hora y media entre despertarse y comer.
- **Tener siempre una botella de agua cerca.** La hidratación es importante y si tenemos la botella frente a nosotros, seguro la vamos a beber. Si no les gusta el agua natural: té helados naturales, infusiones, agua de jamaica, pero deben evitar refresco y jugos.
- **Más proteína y menos carbohidratos.** En cuanto a las porciones, el plato principalmente debe tener proteína de origen animal o vegetal, porque ayuda a tener mayor sensación de saciedad. En segundo lugar, verduras y en tercer lugar los carbohidratos.
- **Llevar platos y cubiertos agradables.** Comer en un tupper no ayuda a ser tan consciente de lo que se come, servir la comida en un plato agradable nos aportará plenitud y satisfacción.
- **Tomar colaciones con menos azúcar en la tarde.** En las mañanas se puede comer frutas, nueces, almendras, cacahuete natural, pero en la tarde lo mejor es optar por verduras, como jícama o pepino.
- **Elegir saludablemente en la calle.** Cuando se come en la calle, lo mejor es identificar establecimientos de comida saludable. Además siempre se puede pedir modificaciones del menú de comida corrida: "Sírvenme arroz pero no me dé tortilla", "En vez de frijoles, póngame más ensalada", por ejemplo.

"Cuando tus células están bien nutridas no tienes ansiedad ni sientes ganas de comer azúcar, simplemente estás tranquilo. Tu nivel de concentración mejora, estás más alerta, más despierto y puedes dar hasta mejores propuestas", asegura la nutrióloga.

Recupera la eficiencia corporal

Cómo conectar con nuestro cuerpo

Cuando pensamos en nuestro cuerpo, lo hacemos generalmente desde un punto de vista externo. Lo vemos en tercera persona, con respecto al cuerpo de alguien más, como un aspecto que puede ser observado, medido y analizado de la misma forma que cualquier otro objeto.

Pocas veces pensamos en el cuerpo como "soma". Nuestro "soma" es el cuerpo percibido desde nosotros mismos, como una fuente de información subjetiva que se recibe de manera desorganizada y que, por lo tanto, comúnmente se ignora.

Si escucháramos lo que nuestro cuerpo nos dice a través de los sentidos, podríamos reconocer más fácilmente cuando nos dice que estiremos las piernas, caminemos, cambiemos la postura o nos acostemos en el suelo.

Aunque estamos acostumbrados a que nuestro cuerpo sea observado y analizado por terceras personas en medicina, ortopedia o fisioterapia, el diagnóstico de un dolor puede ser mucho más acertado si individualmente somos capaces de interpretar la información somática que recibimos cada momento desde adentro. Nuestra labor, como especialistas, es despertar en cada persona la capacidad de auto-observación y auto-percepción para detectar errores posturales comunes que están originando dolores musculares crónicos y desgaste prematuro de las articulaciones.

Entonces, ¿cómo conectar con nuestro cuerpo? La mejor manera es hacerle caso a la postura que quiere adoptar, sin tener miedo a encorvarnos, desparramarnos o sacar la panza un rato, sin obligarlo a mantener una postura estática por mucho tiempo. Debemos tener posturas cambiantes y adaptables a la actividad del momento y correspondientes a la hora del día. Alternar posturas activas con posturas de descanso es lo que nos ayuda a prevenir la aparición de lesiones articulares o dolores musculares.

Es sumamente importante la creación de una cultura con mayor conocimiento de lo que es favorable para el cuerpo y lo que no, por encima de algunas malas costumbres y prácticas comunes que parecen servir más a la vanidad que a la función correcta del cuerpo.

Para ello es necesario una preparación que conste de educación y práctica diaria: la eficiencia corporal. A partir de la eficiencia corporal, todos podemos ser parte de una cultura de prevención y mayor entendimiento del cuerpo.



Fátima Ruiz
@RECOP_MX

VRIM

Úsala a donde vayas.



Tus empleados son muy importantes
acércalos a los mejores servicios de salud

Beneficios membresías:



• Asistencia médica
telefónica **sin costo**

• Consultas a **precio fijo \$450.00**
con médicos especialistas

• Asistencia **Emocional**
y **Nutricional**

• Más de **\$10,000 pesos en** **Chequera**
cupones de descuentos en la: **de la salud**

• **Precios preferenciales en:**
- Estudios de laboratorio
- Ambulancias y más

• **Descuentos** en restaurantes, spa's, nutrición,
gimnasios y mucho más...



Todas nuestras membresías incluyen
un **seguro para accidentes personales**

Y MUCHOS BENEFICIOS MÁS.



Para más información: ale.torres@salud-interactiva.com.mx



www.vrim.com.mx



Descarga
App de VRIM



Vestir para proyectar éxito

¿Se puede asociar a los emprendedores con un estilo de vestir? Yo creo que no. Si bien es cierto que los profesionistas (no como regla, sino como patrón) visten el mismo tipo de prendas, no existe una etiqueta para cada oficio, a pesar de que en el imaginario colectivo se asocie a los ingenieros de obra con un tipo de vestimenta (camisa a cuadros, jeans y botas de minero).

No obstante, me di a la tarea de revisar (a través de fotografías) la forma de vestir de los emprendedores mexi-

canos y encontré algunos hilos conductores, con lo que se puede establecer una guía útil para quienes deseen proyectar una imagen de éxito como *entrepreneurs*.

Joe Abraham, en su libro *Entrepreneurial DNA*, establece una metodología que mide qué tanto concuerdan las habilidades con la personalidad de un emprendedor en los siguientes cuadrantes: Constructor, Oportunista, Especialista e Innovador. A partir de esta concordancia refiere las siguientes tipologías de emprendedor: persuasivo, visionario, especialista, intuitivo, inversionista, empresario, constructor, oportunista e innovador. Estas tipologías de emprendedor no visten igual, no se uniforman, respetan siempre su personal estilo, cuidan su aspecto porque saben que de eso dependen para vender, desde sus ideas hasta sus innovadores proyectos. Si bien abundan ejemplos de emprendedores, o personas que cambiaron el mundo, como Steve Jobs que vestían de forma arriesgada (jeans, camisetas y sandalias), su genio lo disculpaba, a pesar de que, en ciertas ocasiones, u escenarios, optaron por prendas más elegantes o formales.

En el caso de Jobs hizo que su estilo de vestir proyectara cordialidad con el cliente y se vinculó (sus famosas camisetas negras) con la presentación de sus productos. Insisto: su caso es una excepcionalidad que resulta patético cuando se le copia.

Así que me permito sugerir, a los emprendedores mexicanos, el uso de pantalones oscuros, mezclilla de un solo tono, blusas informales, camisas de vestir, complementadas con sacos o chaquetas deportivas de temporada, vestidos o faldas a la rodilla, suéteres de punto y zapatos cómodos. También les sugiero el uso de pantalones de gabardina oscuros, jeans de un solo tono, camisas de vestir o playeras tipo polo, chaquetas a medida, cardigans, mocasines o zapatos de vestir; en ambos casos es importante el aspecto y mantenimiento de las prendas, la idea es que luzcan en buen estado, que sean combinadas de forma prolija, entalladas de forma correcta (no apretadas, ni sueltas en demasía). Otro punto a considerar es destinar un presupuesto para prendas de mayor calidad y mejor corte (respetando el estilo de cada quien), para uso en eventos formales en los que se pretende generar un mejor impacto, cerrar una venta o vender una idea. Tenlo siempre presente: el propósito de la ropa es respaldar tu seguridad y confianza, si vistes de forma adecuada, tu *mood* discursará todo el tiempo lo exitoso que eres.



Horacio Rosas
Consultor en
identidad física

ATRAER, RETENER, CAPACITAR

Encontrar a las mejores personas para los
mejores puestos

ESCUCHA **ZONA LABORAL**, TODOS LOS
MIÉRCOLES DE 7 A 8

DE LA NOCHE EN
RADIO CAPITAL 830 A.M.

CON LAS PERIODISTAS



IVONNE
VARGAS
Y
PILAR
MARTÍNEZ



*Hablaremos de las tendencias y retos del
mercado laboral mexicano*



4 HERRAMIENTAS DIGITALES QUE TE AYUDARÁN A MEJORAR TU EMPRENDIMIENTO

El buen uso de los recursos es vital para cada emprendimiento, por lo cual aquí te presentamos algunas herramientas que te ayudarán a publicitarte, llegar a más clientes, tener el contenido ideal para la segmentación que te has planteado y, sobre todo, crecer.



CANVAS

Esta plataforma te ayudará a crear los diferentes materiales gráficos que necesites para difundir tu negocio, ya que cuentan con plantillas y diseños diferentes. Es funcional y te ayudará a lograr que estén equilibrados.

Esto es muy bueno cuando aún no tienes presupuesto para tener a alguien especializado. Conforme vayas creciendo no dudes en contratar a un profesional que le dé un toque único a tu emprendimiento.



WIX

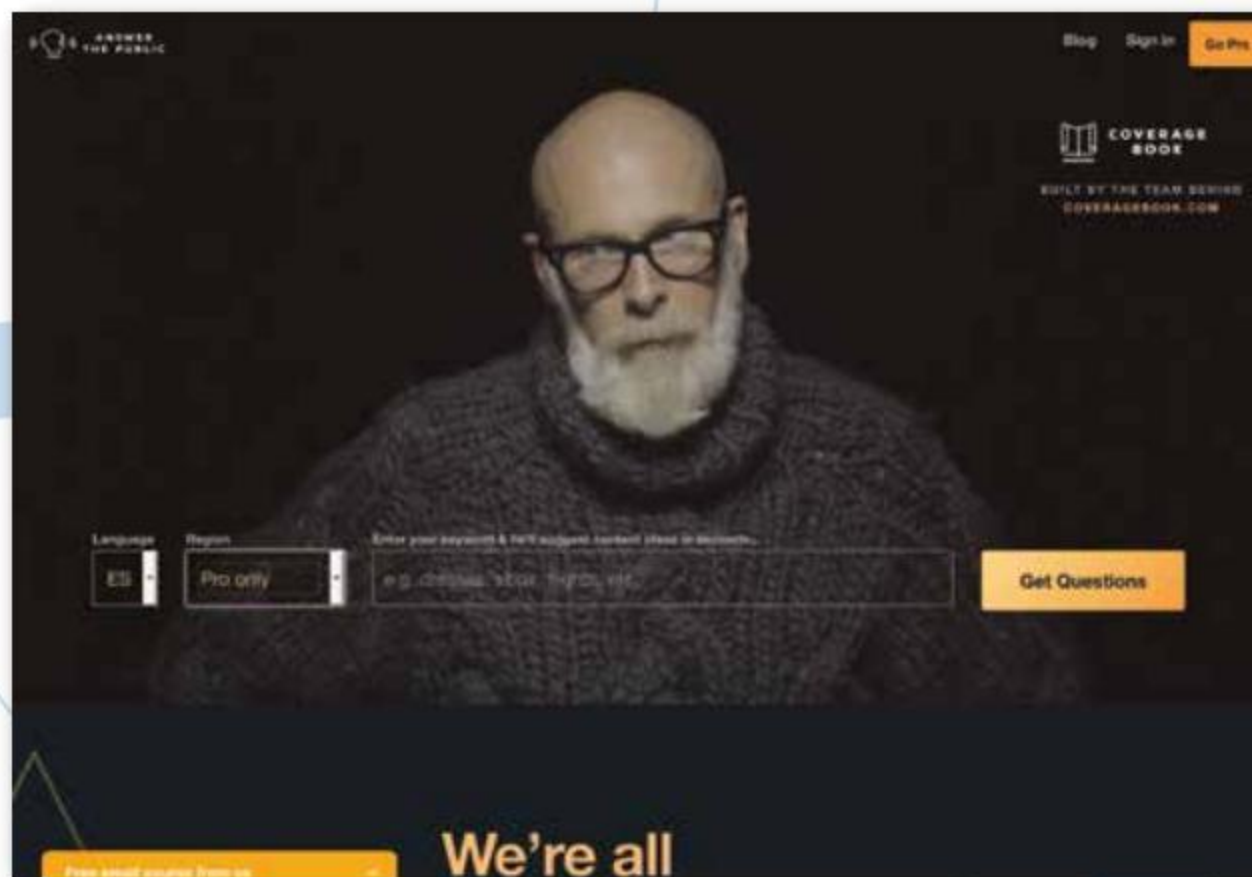
No la consideramos la mejor. No obstante, permite crear una página web sin conocimientos de programación, con plantillas fáciles de manejar que te facilitarán la tarea.

Puedes solventar algunas de sus carencias con parches que la misma aplicación te ofrece y tener una web posicionada. Si esto lo fusionas con algunas de las herramientas que te hemos recomendado alcanzarás los resultados deseados.

ANSWER THE PUBLIC

Seguramente, te han solicitado textos para publicitar productos o servicios, los cuales son vitales para llegar a tus clientes objetivos y el posicionamiento orgánico. Este soporte te ayuda a crear contenido optimizado para buscadores como Google.

Es importante mejorar tus contenidos: evita la repetición de las frases o palabras en tu sitio, intégralas de forma inteligente y natural en los textos que ofreces a tus usuarios. Puede ser en descripciones, nombres de secciones y hasta el título de las fotos que acompañan a los productos, todos ellos irán tomando un lugar en los buscadores.



GOOGLE ANALYTICS

Básica entre las herramientas para poder medir la eficiencia de tu página web, evaluar el alcance que está teniendo y mejorar el posicionamiento en buscadores. Dependiendo del giro de tu negocio podrás crear campañas por puja, según palabras clave, ubicación, segmento, entre otras variables.

Este sistema te ayudará a tener un control en lo que inviertes, no olvides que, si el contenido de tu página no está optimizado y no promueves un crecimiento orgánico, las campañas que hagas no serán tan exitosas.





UN TROTAMUNDOS DE AGUAS PROFUNDAS



¿Cómo es el trabajo de un buzo de plataforma petrolera? En un reciente viaje a España, visitamos a un buzo industrial, en retiro, quien nos recibió en su casa para hablarnos de su oficio, el cual requiere de precisión, destreza y valentía, debido a su complejidad y alto riesgo. Esta es su historia.

Por Carlos Sandoval Gómez

Debajo del mar, a 100 metros de profundidad, todo es oscuridad. El sonido de tu respiración se intensifica. Y te vuelves más pesado: cada 10 metros debajo del agua equivale a un kilogramo más en tierra. Así lo describe Emilio Sernande, buzo petrolero, jubilado, quien frisa los 70 años y pasó casi la mitad de su vida sumergido en los océanos y mares del mundo. Don Emilio, como le dicen cariñosamente, domina el argot de su oficio, conoce todo sobre plataformas petroleras y extracción de crudo.

Conoció el mar hasta los 13 años y desde que divisó la línea que divide el mar del cielo, supo que ahí encontraría su vocación. Recuerda que, a los 15 años, lo invitaron a un bautismo de buceo (en España a una persona se le permite bucear después de cumplir los 14 años, lo cual puede variar dependiendo de la legislación vigente en cada provincia). Tuvo que viajar más de 40 kilómetros, ida y vuelta, flanquear la frontera con Francia, para sumergirse en una piscina de cinco metros de fondo. "Me gustó tanto que lo convertí en mi fuente de trabajo", confiesa. Y agrega, enfático: "Si me muriera y volviera nacer, me dedicaría a lo mismo".

EL AMANECER

"La vida está hecha de casualidades", afirma don Emilio. Se formó como buzo industrial en la Marina Nacional, en donde estudió en el Centro de Buceo de la Armada. Al egresar se mudó a Francia, en donde realizó cursos de trabajo submarino, fotografía, soldaduras y explosivos. "En ese lugar se formaban los cosmonautas rusos, quienes entrenaban en la piscina de la escuela", cuenta.

Su primer trabajo, afirma, fue en una plataforma anclada en la bahía de Arcachón, ubicada en Burdeos, Francia. Tenía 21 años. Era 1970. Así la describe:

"La plataforma se componía de un depósito de 30 metros de diámetro, circular, 10 metros de altura, hecho de hormigón, a 100 metros de profundidad".

Tras meses de trabajo conoció a un piloto de submarinos, quien le espetó: "¿Qué haces trabajando en una empresa pequeña? Vente con nosotros y viajarás por todo el mundo". Y así lo hizo. Trabajó, casi toda su carrera, en la empresa CG Doris, que era "fabricante de los sistemas móviles de gran profundidad, de las campanas de buceo y las cámaras de buceo".

Si la trayectoria profesional de don Emilio se pudiese marcar en un mapa pegado a una pared de hormigón habría que

colocar tachuelas en Gabón, Camerún, Congo, Angola, Dubái, Egipto, Escocia y Noruega. Un trotamundos de aguas profundas.

¿QUÉ HACE UN BUZO INDUSTRIAL?

Un buzo de la industria petrolera se involucra en trabajos de mantenimiento, hasta labores de reparación e instalación de conductos de crudo y gas a lo largo de millas de fondo marino.

"Los profesionales que desempeñan este tipo de trabajos están familiarizados con las herramientas de corte eléctrico y soldadura, trabajos con equipos de limpieza de chorro de arena, dragados, cepillos hidráulicos, pistolas de impacto, etc. Además, una de las habilidades más importantes es el conocimiento de las maniobras de amarre y de movimientos de carga, ya que el operario de la grúa desconoce lo que ocurre a decenas de metros de profundidad (corrientes, visibilidad, movimiento de la carga durante el descenso) y sólo el buzo puede indicar cómo maniobrar la carga para que acople en el lugar de trabajo", explica Alejandro Echemendia en un artículo de la publicación Buceo XXI.

Los buzos que trabajan a profundidades de hasta 500 metros "viven" en el mar. Mientras trabajan en la obra submarina, habitan varias cámaras presurizadas. "Estas cámaras están conectadas por tubos que ayudan a que los buzos se desplacen. Por lo general hay una cámara en la superficie en donde se controla cada detalle de las cápsulas submarinas, desde donde se surte la cantidad necesaria de gases para cada buzo, y se controla la presión de las cabinas o la temperatura de los trajes de los buzos cuando están fuera de las cápsulas", explica Francisco García Reyes, en su artículo *Riesgos en la práctica del buceo de saturación en la zona petrolera de Campeche, México*.

En este tipo de buceo, detalla García Reyes, los trabajadores no tienen la necesidad de salir cada día a la superficie para luego volver a entrar; es decir, solo hay una compresión y una descompresión.

Don Emilio cuenta su experiencia en ese "hábitat":

"Se trabajan en turnos de 12 horas. Y después, en el tiempo de descanso, puedes escuchar música, leer y platicar, aunque el helio produce un sonido extraño en la voz, que la deforma y, el primer día, entiendes muy mal a tus compañeros, por eso requerimos de auriculares para comu-

nicarnos. Después te acostumbras”.

En los albores de su carrera, puntualiza, los cilindros eran tan diminutos que casi nadie se podía poner de pie. “Si estabas ahí un mes, un mes te la pasabas agachado”, dice.

Conforme la tecnología fue modernizando las instalaciones submarinas, y los cilindros se hicieron un poco más grandes —de 2 metros con 20 centímetros de diámetro— en los cilindros el personal se podía poner de pie.

—¿Cuál es el tiempo record que ha permanecido sumergido en el agua?

—Un mes completo. Trabajaba 28 días, y pasaba dos o tres días de descompresión.

“En el mar, la presión aumenta cada 10 metros, lo que hace que al descender se disuelvan una gran cantidad de gases en la sangre y en las células. En el momento en que se va a ascender a la superficie —debido a que los tejidos corporales están comprimidos y algunas veces saturados, es decir, han absorbido la máxima cantidad posible de gas a esa profundidad— se debe hacer un ascenso cuidadoso, dividido en etapas de descompresión, en donde se respiran mezclas de gases como nitrógeno, hidrógeno, helio y oxígeno dependiendo de la profundidad. Si se ascendiera sin estas etapas y con oxígeno puro, podría haber intoxicación o graves enfermedades de compresión como convulsiones o desorientación”, menciona García Reyes en el citado artículo.

En una ocasión, don Emilio vio la muerte a los ojos. Era 1972. Se encontraba, junto a otros de sus colegas, en una plataforma en el mar del norte. Un buzo, de nacionalidad escocesa, se sumergió 100 metros de profundidad. En esa época, explica, no había cámara de buceo.

Había mal tiempo, así que le dijeron al buzo que interrumpiera su trabajo, entrara a la campana (una cámara rígida utilizada para el transporte de los buceadores) y ascendiera. En esa época, explica don Emilio, no existían cámaras de seguridad. El operador, encargado de la inmersión, gritó: “Buzo dentro”. No obstante, el buzo no había entrado a la campana. Al salir, el buzo estaba muerto, visiblemente hinchado.

El ascenso, en ese caso, no se realizó con las precauciones debidas; fue un accidente fatal. Salvo algunos percances aislados, la vida de don Emilio nunca estuvo en peligro.

—¿Considera su oficio riesgoso?

—Es como cruzar un semáforo. Si lo cruzas en rojo, pones en riesgo tu vida. En este trabajo pasa lo mismo, si tú sigues las reglas de seguridad y sigues el protocolo nada tendría que ocurrir, salvo un evento extraordinario. En todos los oficios del mundo hay un riesgo, pero ese riesgo disminuye si sigues las reglas de seguridad.

—¿Alguna vez tuvo miedo?

—¿Miedo? Debajo del mar no tienes tiempo para tener miedo. Estas tan concentrado en no perderte, en hacer el trabajo bien, que no te da tiempo pensar en que te va a pasar algo malo. A veces sientes un golpe en las piernas: eso quiere decir que ha pasado un pez grande debajo de

tus pies, pero aún así no pierdes el control. Al terminar el trabajo y entrar a la campana parece como si hubieras nadado cientos de metros, haciendo un esfuerzo enorme. Eso se siente.

EL OCASO

Don Emilio, en los primeros 7 años de su carrera, trabajó 8 meses y descansó 4. Después pasó a intercalar 2 meses de trabajo con 2 meses de descanso.

Don Emilio trabajó tanto en plataformas fijas, como en plataformas de exploración y perforación. Las primeras, afirma, “son menos ruidosas y es como vivir en un barco, pero sin navegar”.

—¿Cuál es la mayor profundidad a la que se sumergió?

—Nosotros, en CG Doris, hicimos una inmersión a 313 metros de profundidad.

La única secuela que le dejó su oficio es una disminución en su capacidad auditiva: “Me rompí el tímpano dos veces, me operaron y ya está”, dice, como si hablara de un simple moretón, una cortadura leve o algo de menor importancia.

—Su familia se preocupaba por usted, ¿qué le decían?

Lo normal, como cualquier otro trabajo. Lo más difícil era pasar mucho tiempo sin verlos.

—No obstante, me imagino, ese tipo de sacrificios han valido la pena.

—Sí. Todo lo que tengo es gracias a mi trabajo. Estoy satisfecho con lo que hice. No te voy a mentir: en ocasiones me dije: “¿Qué hago aquí? Debería de estar en casa”. Pero otras, me decía: “Estás disfrutando de la vida”.

—¿Qué les recomendaría a los jóvenes que quisieran dedicarse a este oficio?

—Les recomendaría contar con una formación previa, como mecánico hidráulico o soldador.

Y que, si es su vocación, no pierdan tiempo, pues a los 55 años se acaba la carrera de un buzo. Es un oficio muy noble: no pagas nada, todo te lo ahorras. Y la comida es buenísima. Eso puede animarlos, pero lo más importante es tener un vínculo especial con el mar, eso es indispensable.



EFEKTO TV

125 .iZZ! telecom

163 Totalplay

234 SKY

159 MEGACABLE



ZONA PÚBLICA

con **Guillermo Vázquez Handall**

Lunes a Viernes
16:00 hrs

 Zona Pública

 @ZonaPublica_TV

Agenda Cultural

CONCIERTOS

Jazz para todas las edades

Big Band Fest, la gran batalla de jazz en el Lunario, se llevará a cabo con 5 diferentes personalidades internacionales y nacionales de la escena, incluyendo uno especial para niños y jóvenes.

En esta edición reunirán a Alex Serhan & Joe D'Etienne Big Band (1° de agosto), Big Band Jazz de México and Friend (8 y 29 de agosto), Zinco Big Band (15 de agosto), Jazzatlán Big Band Ft. Silvana Estrada & Fer Ruvel (22 de agosto) y para el público infantil, Pavel Loaria Big Band (26 de agosto).

¿Dónde? Lunario del Auditorio Nacional

¿Cuándo? 1, 8, 15, 22, 26 y 29 de agosto

¿Cuánto? De \$450 a \$800 pesos



DANZA

Isaac Hernández presenta Despertares

El bailarín mexicano, quien recientemente ganó el "Prix Benois de la Danse", ha reunido a 14 compañías que fusionarán estilos. Participarán estrellas de la talla de Brooklyn Mack, del Washington Ballet; Joseph Caley y Tamara Rojo, del English National Ballet, y Esteban Hernández, del San Francisco Ballet, entre otros.

¿Dónde? Auditorio Nacional

¿Cuándo? 25 de agosto

¿Cuánto? De \$550 a \$2000 pesos



LAS RUINAS CIRCULARES

Libros y otras divagaciones

Tachar también es escribir

El debate sobre la autoría de una película, si corresponde al guionista o al director, se ha polarizado. Theo Angelopoulos, director de la película *Paisaje en la niebla* (1988), en una entrevista reciente afirmó: "El autor de la película soy yo. El cine es un trabajo en equipo pero al final la película es mía". En contraste, Manuel Gutiérrez Aragón, director de cine y novelista español, sostuvo en entrevista con la agencia EFE, que el autor de una película es el guionista, quien pone la semilla y luego, el director "maneja esa complejidad en el rodaje".

Nicolás Giacobone (Buenos Aires, 1975), quien ha escrito los guiones cinematográficos de los filmes *Biutiful* (2010, nominado a Mejor Guión Original en los Premios Goya), *El último Elvis* (2011) y *Birdman* (2014, ganador del Oscar al Mejor Guión Original), se sube al ring con su primera novela: *El cuaderno tachado*, una reflexión aguda sobre la noción de autoría, el arte de la colaboración y el fracaso.

El cuaderno tachado cuenta la historia de un cautiverio creativo: Pablo Betances, aspirante a novelista, ha sido secuestrado por Santiago Salvatierra, "el más gran director de cine latinoamericano de todos los tiempos", quien lo tiene encerrado, desde hace cinco años, en el sótano de su casa de campo. Pablo ha escrito, en el encierro, dos guiones para Salvatierra. La película fruto de uno de ellos se alzó con un Oscar a Mejor Película Extranjera. Ahora Pablo tiene una consigna: escribir un tercer guión que ha de cambiar la historia del cine. Y garantizarle a Salvatierra la entrada al parnaso del cine, al lado de Fellini, Bergman y Kubrick.

La historia la cuenta Pablo en su diario, el cual muda de formato conforme pasan las páginas:

CINE

Una mujer de muchas batallas

Chavela, un documental biográfico, el cual celebra la vida y obra de la icónica cantante: Isabel Vargas Lizano. "Fui la primera en México en atreverse a cantarle a otra mujer", así se describe ella misma en la cinta dirigida por Catherine Gund y Saresha Kyi, la cual se construyó a través de una plática que sostuvieron con Vargas hace más de 25 años.

Para profundizar en su vida y reconstruir la importancia histórica y cultural de esta pionera, hicieron varias entrevistas con Tania Libertad, Eugenia León, Miguel Bosé, Pedro Almodóvar, entre otros.

¿Dónde? Consulta las carteleras

¿Cuándo? A partir de 3 de agosto



Ficha: El cuaderno tachado
NICOLÁS GIACOBONE
Editorial LITERATURA
RANDOM HOUSE
Sello RESERVOIR BOOKS
México, 2018

va del cuaderno tachado a un archivo encriptado de Word, luego a un archivo no encriptado, después a un cuaderno no tachado, luego al margen derecho de la publicidad de una nueva película de Woody Allen, después a la superficie de un post-it. Una operación que emula el carácter transitorio del guión: páginas destinadas al sacrificio, arrojadas a las llamas, cuyas cenizas se adhieren a una pantalla.

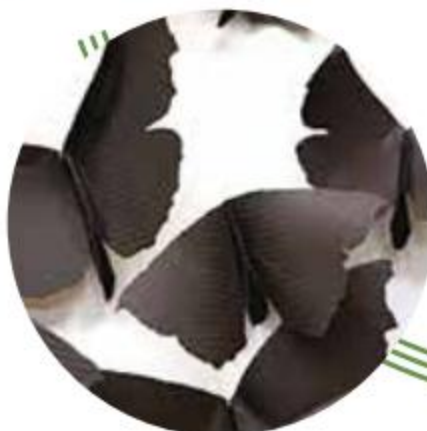
Salvatierra no es *lñárritu*. Si bien es imposible negar que Jacobone se inspira en el director de *Birdman*, el tema trasciende ese dato curioso. La reflexión, de fondo, gira en torno a la naturaleza del arte.

"Las obras están siendo escritas, y reescritas, porque son imperfectas, y algo imperfecto es también algo no terminado", escribe Pablo. Y agrega: "Yo pienso que el cine (nunca se lo dije a Santiago) usa el resto de las artes y las más diversas ciencias, pero no ahonda en ninguna; usa un poco de todos, pero no los expresa. [...] El cine es un arte industrial, y por eso mismo sumamente imperfecto. Más gente participa, más imperfecto el resultado. Una suma de imperfecciones. El genio de uno se filtra en la mediocridad del resto".

Escribe Pablo: "La literatura aún no ha podido ser superada por ninguno de los otros artes narrativos; ni por el cine, ni el teatro, ni la televisión". Y quizá, por esa certeza, Jacobone decidió explorar las posibilidades infinitas de la novela.



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



ARTES VISUALES

La plaga de mariposas negras

Axiomas para la acción es una revisión de 22 años de carrera del artista Carlos Amoraes (Ciudad de México, 1970), que aborda las diversas formas en las que utilizamos el lenguaje y sus códigos.

Esta exhibición pretende mostrar la flexibilidad del guión y la posibilidad de tomar un proyecto curatorial imaginativo y específico, poniendo énfasis en el binomio film/instalación, a la vez que a partir de una interpretación de la arquitectura del espacio.

¿Dónde? Museo Universitario de Arte Contemporáneo (MUAC)

¿Cuándo? Hasta el 16 de septiembre

¿Cuánto? \$40 pesos

2do Foro Latinoamericano de Atracción de Talento

Maximizar las últimas tendencias de atracción de talento para asegurar el capital humano de la empresa

Agosto 8-9, 2018
Ciudad de México, México

Capitalizar los procesos de selección, formación, compensación y evaluación para **garantizar una ventaja** competitiva para el negocio

Refuerce sus estrategias de reclutamiento dialogando con el TOP Latino acerca de los principales retos del mercado.



Talleres Pre-Conferencia: 7 de agosto de 2018

Taller A: Asimilar los cambios de la 4ta revolución industrial y el futuro de la fuerza de trabajo para prevenir la rotación y escases de talento

Taller B: El reto del Gig Economy: Lograr la gestión de una plantilla flexible con **Cabify**

Asista a esta conferencia y logre:

- **Enfrentar** las nuevas exigencias del mercado innovando las estrategias enfocadas a atraer y retener talento
- **Gestionar** el uso de tecnologías de la información (TICS) para obtener un rendimiento corporativo a través de la automatización de procesos
- **Reducir** la fuga de talento mediante la gestión y desarrollo de habilidades profesionales de los colaboradores
- **Evaluar** las necesidades del talento para asegurar su retención
- **Fortalecer** la imagen de empleador con ayuda de tácticas enfocadas en la transformación de los procesos de reclutamiento
- **Reforzar** la relevancia del departamento dentro de las empresas mostrando las áreas de oportunidad y eficiencia de las estrategias
- **Dialogar** sobre las herramientas para mejorar la experiencia del empleado durante su estancia con la empresa
- **Intercambiar** mejores prácticas y casos de éxito para asegurar la implementación de modelos eficientes en el mantenimiento de activos

¿A quién va dirigido el evento?:

marcusevans invita VPs, Directores, Gerentes y otros profesionales con responsabilidades en:

- Adquisición de Talento
- Reclutamiento y Selección
- Staffing / Planeamiento de Trabajo
- Integración de Talento
- Recursos Humanos
- Gestión de Talento
- Diversidad

Apoyo de Medios:

mejores
empleos

recursos humanos TV
el canal de RRHH de América Latina

MANAGEMENT
JOURNAL.NET

B O L S A
R O S A


marcusevans

conferences

Ponentes Confirmados:

Manuel de La Vega
Human Resources Director
The Coca-Cola Company

Ivan Olvera Salinas
Regional People & Culture Director
Oriflame Cosmetics

Melissa Pereda
Gerente de Reclutamiento y Selección de Personal
Volkswagen de México

Juan Delgado
HR Associate Director Talent Acquisition LATAM
Fox Networks Group

Graciela De Puy
Vicepresidente de Capital Humano
ASSA Compañía de Seguros

Gabriela Samel
Senior Corporate Director of Human Resources
AM Resorts

Daniela Hoyos Pastor
Regional Manager, CoE Recruitment and Employer Branding LATAM
Henkel

Guadalupe Alvarez Icaza
Director de Recursos Humanos
Hidrosina

Anayansi Sorkin
Directora Recursos Humanos para México y Centro América
Cabify

Alejandra Ábrego Robles
Directora de Atracción de Talento
Grupo Financiero Banorte

Beatriz Padilla
Talent Acquisition Manager LATAM
Mattel

Ricardo Sevilla López
Subdirector de Planeación de Talento Humano
SURA Asset Management México

Gustavo Bolio
Director Corporativo de Recursos, Humanos & TI
Grupo Brisas

Vanessa Cordova
Directora de Recursos Humanos
Richemont

Manuel Mexia
Director de Capital Humano
Italmex Pharma

Gerardo Alonso Cuellar
Director Talent Acquisition LATAM
Flex

Estíbaliz Hernández Vera
HR Senior Vice President for Mexico
Mizuho Bank

Regístrese Ahora:

Alejandra Deborah Sacal Díaz

T: +52 55 4170 5555 Ext:2437

E: alejandr@marcusevansmx.com

CONOCE NUESTRA MEMBRESIA EMPRESARIAL

¡DISFRUTA DE GRANDES BENEFICIOS!



- ✓ Check up anual sin costo.
- ✓ Seguro de accidentes personales.
- ✓ Consultas médicas a domicilio.
- ✓ Ambulancia gratuita en caso de urgencia real.
- ✓ Red de proveedores y servicios médicos, con descuentos desde el 5% hasta el 50%.
- ✓ Consulta dental y limpieza sin costo, descuentos en tratamientos.
- ✓ Asistencia médica telefónica ilimitada.
- ✓ Asistencia emocional telefónica ilimitada.
- ✓ Asistencia nutricional telefónica ilimitada.
- ✓ Asistencia en el hogar: plomero, cerrajero y electricista.
- ✓ Asistencia vial con precios preferenciales.
- ✓ Red oftalmológica con precios preferenciales en consultas y ópticas.
- ✓ Red TDU con descuentos en más de 9500 establecimientos.

Y muchos beneficios más...



*Menciona que nos viste en MEJORES EMPLEOS y recibe un costo preferencial.



Informes:

✉ ventas@integra-salud.mx

☎ (55) 4744-9840

🌐 www.integra-salud.mx

APP | Integra contigo

Disponible en
App Store

Disponible en
Google play



Somos los expertos en Recursos Humanos de la industria de la construcción y energía

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, **Veracruz**, Xalapa.

Oficinas en Madrid España

www.pozzeidonspain.com

+52 (55) 5559-0441