



empleo

en México,

retos y

oportunidades

mejores
empleos

empleo en México, retos y oportunidades

mejores
empleos

Directorio

PRESIDENTE EJECUTIVO

Carlos Sandoval Gómez

DIRECTORA GENERAL

Gabriela Breña Huerta

COORDINADOR DE CONTENIDOS

Edwin Alejandro Mendoza Morales

INVESTIGACIÓN

Patricia Pérez Martínez

DIRECTORA DE ARTE Y DISEÑO

María Luisa Soler Aguirre

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Carlos Villanueva Mendoza

DIRECTOR COMERCIAL

Francisco Uribe Mayén

GERENTE DE PUBLICIDAD

Edgar Irigoyen Monterrosas

FOTOGRAFÍA

Pedro García Castro

Luis García López

Mejores Empleos

Oficina: 5335-2164
Gabriel Mancera 1121, 4º Piso
Delegación Benito Juárez
México, D.F. 03100
www.mejoresempleos.com.mx

Empleo en México, retos y oportunidades

Mejores Empleos

© Mejores Empleos

Los contenidos publicados en este libro representan las opiniones y recomendaciones que a título personal ofrecen nuestros entrevistados; cada uno de ellos asume la responsabilidad de su contenido, cifras y datos indicados en cada texto. Mejores Empleos los retoma literalmente, contando con autorización escrita de cada uno de ellos.

Quedan rigurosamente prohibidos, sin la autorización escrita de los titulares del Copyright, bajo las sanciones establecidas en las Leyes, la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos de reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante cualquier alquiler o préstamos públicos.

Impreso en México/ *Printed in Mexico*

Contenido

Presentación Ing. Carlos Sandoval Gómez Presidente Ejecutivo, Mejores Empleos	9
Prólogo Alfonso Navarrete Prida Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	11
Thierry Gonnet Crabos Director General de Adecco México	13
Dr. Javier Martínez Presidente del capítulo Asociación de Empresarios Mexicanos – Los Angeles	15
Pablo Charvel Orozco Presidente de la Asociación Mexicana de Parques Industriales Privados	17
Luis Silva VP de Recursos Humanos, AT&T México	19
David Vargas Zepeda Director de Recursos Humanos de la Región América del Norte	21
Juan José Mora CEO y co-fundador de Atlantia Search	23
Miguel Ángel Chico Herrera Senador y Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República	25
José Manuel Romero Becerra Presidente de la cámara de la industria de las artes graficas	27
Hugo Vela Reyna Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados	29
Juan Pablo Castañón Castañón Presidente del Consejo Coordinador Empresarial	31

Luis Foncerrada Pascal Director del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado	33
Fernando Gutiérrez Ochoa Presidente del Colegio de Ingenieros Civiles de México (CICM)	35
Candita Victoria Gil Jiménez Directora General del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	37
Manuel Herrera Vega Presidente de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos	39
Gonzalo Hernández Licona Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo	41
Emilio Díaz Romero Socio para México	43
Enrique Gou Boy Productor de Teatro	45
Rodrigo González Cabello Director General	47
Luis González Aspuru Director para Latinoamérica de EO Accelerator at Entrepreneurs Organization	49
Daniela Barroso Directora de Banca de Empresa de FINMEX	51
Federico Patiño Márquez Director General de Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México	53
Jorge Ferrari González Presidente de Great Place to Work México, Centroamérica, Caribe y China	55
Eduardo Muñoz de la Garza Vicepresidente de Recursos Humanos de CM/HEINEKEN México	57
Julio Portales Galindo Presidente ejecutivo de Grupo ICB	59
Enrique Jacob Rocha Presidente del Instituto Nacional del Emprendedor	61
Julio A. Santaella Castell Presidente Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía	63
David Penchyna Grub Director General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	65
Arturo Bañuelos Caamaño Vicepresidente Ejecutivo, JLL	67

Sergio Rosengaus Leizgold Presidente del Consejo de Administración y CEO de Grupo KIO Networks	69
Mónica Flores Barragán Presidenta para Latinoamérica de ManpowerGroup	71
Fernando Calderón Director de Mercadotecnia y Relaciones Públicas de OCCMundial	73
Thomas Wissing Pfeiffer Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba	75
Eduardo de la Garza Zamarrón Vicepresidente Sr y Chief Human Resources Officer, PepsiCo Alimentos México	77
Luis Berango Irizar CEO de pozzeidon SPAIN	79
Eduardo Sánchez Hernández Vocero de la Presidencia de la República	81
Gerardo Lapeluz Valencia Director general Prevemed	83
Patricia Larios Esquivel Directora de Fundación ProEmpleo Distrito Federal	85
Paula Hernández Olmos Coordinadora Nacional	87
Adrián Soria Moraleda Gerente de Recursos Humanos de Sacyr Construcción México	89
Ildefonso Guajardo Villarreal Secretaría de Economía	91
Amalia Dolores García Medina Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	93
Margarita Chico Pérez Directora General de Trabajando.com México	95
Juan Pablo Murguía Ashby Presidente de la unión social de empresarios de México	97
Gabriel Charles Cavazos Director de Wayra México	99
Lorenzo Zavala Socio y fundador de Zavala Civitas Executive Search	101

Presentación

La economía mexicana está logrando ubicarse en posiciones de importante solidez macroeconómica dentro de un contexto mundial. Gracias a esta estabilidad y fortaleza económica, la comunidad internacional de negocios reconoce como adecuado el desempeño de México y muestra un particular interés en realizar considerables inversiones de capital en el país.

A pesar de esta importante estabilidad macroeconómica, los contrastes en México son radicales, y juegan un papel que afecta la percepción ciudadana alrededor de nuestros logros en torno a la posición privilegiada que hoy ya tenemos en el mundo; esto es entendible cuando hay tanto por hacer respecto al mejoramiento del nivel de vida de los mexicanos, del empleo y la calidad del mismo. Deben concretarse también avances en materia de transparencia, seguridad y de condiciones de igualdad en la población, temas en los que todos los mexicanos buscamos lograr resultados contundentes.

Es preciso ampliar la capacidad de crecimiento económico de la nación e impulsar los mercados internos para hacerlos más dinámicos y competitivos; de esta forma, la generación de empleo representará por sí misma, una consecuencia. Por esta razón, el Capital Humano se convierte en pieza estratégica y requiere estar altamente capacitado y comprometido para incidir con su gestión, en el impulso a la competitividad de México.

Podremos constatar importantes avances, cuando nuestros planes de acción estén determinados a alcanzar los máximos niveles de desempeño y trabajar alrededor de nuestras áreas de oportunidad; para ello, la retroalimentación y propuestas generadas por líderes de la iniciativa privada, el gobierno, la academia y las asociaciones no gubernamentales, son esenciales. Ellos son quienes tienen un importante peso para indicar los aspectos que han identificado como los ejes estratégicos para encaminarse hacia el progreso de su empresa, industria o sector y que sin lugar a dudas, inciden en el del país.

Las condiciones para lograr la prosperidad en México y de su gente, están en puerta; aprovechemos este momento histórico para que todos, desde nuestros espacios de influencia, redoblemos esfuerzos en el diseño y la arquitectura requerida para impulsar la productividad y competitividad del país ○



ING. CARLOS SANDOVAL GÓMEZ
Presidente Ejecutivo, Mejores Empleos



Prólogo

México enfrenta un gran desafío por el bono demográfico que está alcanzando su máximo nivel en estos años y se mantendrá en la próxima década. El primer reto que esto impone es proveer a los jóvenes de mejor educación con los conocimientos y habilidades para enfrentar el exigente mundo laboral actual y futuro, para lo cual se avanza en la implementación de la reforma educativa.

En el tema del empleo, se han realizado acciones para promover un mejor entorno social y económico, como la Reforma Laboral que, junto con otras reformas estructurales y la certidumbre en la política económica, han permitido generar más de 2.5 millones de empleos formales, el máximo histórico para los primeros 4 años de un gobierno federal, en un contexto económico internacional poco favorable.

Para ello, fue necesario primero reconocer la alta informalidad laboral, para implementar un conjunto de acciones coordinadas entre diversas Dependencias, Entidades Federales y los Gobiernos Estatales, buscando mejores condiciones de trabajo y vida para los jóvenes, las mujeres y los jefes de familia. No hay política más incluyente que el empleo decente con acceso a los servicios y la protección de la seguridad social. Además, la formalización contribuye a la mejora del ingreso de los trabajadores.

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

Las industrias que han registrado crecimiento y mayores oportunidades de empleo son: informática autopartes automotriz, y aeroespacial. Aumentará la demanda de ingenieros y técnicos especializados en mecánica, electrónica, mecatrónica, informática e industria. Se observa crecimiento en industrias de aparatos electrónicos y en la propia construcción, para edificación y en las instalaciones eléctricas y sanitarias, lo que demanda perfiles adicionales como diseñadores y técnicos.

Otras industrias en franco crecimiento están relacionadas con la transición tecnológica del uso de combustibles fósiles a las energías limpias, y desarrolladores de aplicaciones inteligentes. Se prevé crecimiento de trabajadores en los servicios relacionados al turismo con las competencias necesarias para posicionar a México en los primeros lugares a nivel mundial. México es y se fortalecerá como un crisol de oportunidades para la inversión y el aprovechamiento de los talentos de los mexicanos.

ALFONSO NAVARRETE PRIDA
Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Thierry Gonnet Crabos

DIRECTOR GENERAL DE ADECCO MÉXICO

Adecco

Identificar al talento mexicano y sus habilidades es una de las actividades primordiales que toda área de recursos humanos debe ubicar al principio de su lista de prioridades estratégicas y de manera consuetudinaria.

No cabe duda que visualizar los rubros en los que nuestro país genera empleos es una tarea relativamente sencilla: para agosto de 2016, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la población ocupada por sector de actividad se concentró en servicios (42.1%), comercio (18.8%), industria manufacturera (16.6%), actividades agropecuarias (13.3%) y construcción (8%), entre las más significativas.

Sin embargo, uno de los sectores que más ha crecido en los últimos años es el relacionado a la producción automotriz: tan sólo en 2015, diversas firmas de autopartes invirtieron más de 3 mil 300 millones de dólares en México, lo que se traduce en un aumento del 70% contra el 2014.

En este sentido, 80% de los mandos medios y directivos de las industrias ubicadas en San Luis Potosí, Querétaro, Guanajuato, Zacatecas y Aguascalientes, visualizan el sector automotriz como el área con mayores oportunidades de generar empleo en estos estados, de acuerdo a la encuesta de Adecco México, “Los + Buscados: Profesionales del Bajío 2016”.

Así, 47% del talento más buscado en esta industria son para puestos operativos o técnicos especializados, seguidos por administrativos y profesionales de ventas (19%), ingenieros industriales (17%), y gerentes de calidad y producción que integran el 9% de los más requeridos.

Por su parte, los puestos mejor pagados se enfocan a las áreas de calidad y procesos (46%), logística y producción (24%) y marketing y ventas (24%). Con relación a las habilidades que los empleadores buscan en los talentos del Bajío, destacan los conocimientos especializados (15%) como el dominio de software SAP, actitud de servicio (13%), idiomas (9%) —en especial inglés y japonés— y capacidad de liderazgo (9%).

Con lo anterior, es posible distinguir el tipo de talentos que hoy más requiere uno de los sectores que mayor crecimiento presenta en la generación de empleo en México; asimismo, nos ayuda a comprender que, con base en el análisis que los departamentos de Capital Humano realicemos, podremos entonces contribuir a delinear soluciones centradas en buscar a los mejores candidatos, aptos para acrecentar la productividad empresarial de nuestro país.



Dr. Javier Martínez

PRESIDENTE DEL CAPÍTULO ASOCIACIÓN DE
EMPRESARIOS MEXICANOS – LOS ANGELES



A pesar de la retórica electoral en contra del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en la reciente elección presidencial de los Estados Unidos, los datos duros muestran beneficios claros para las economías de México y los Estados Unidos en varios aspectos a partir de su implementación, incluida por supuesto la generación de empleo en ambos lados de la frontera.

México ha contribuido, sin duda, a que la economía americana siga su curso de competitividad frente al resto del mundo. En este sentido, el vínculo ya existente de las empresas americanas con México, puede potencialmente ser clave para el éxito de la Zonas Económicas Especiales, y detonar la generación de empleos.

Por un lado, la experiencia y el antecedente de éxito de las empresas americanas con presencia en México que han aprovechado eficientemente las ventajas de la fuerza de trabajo mexicana, debe facilitar la “venta” del proyecto. Por el otro, los incentivos adicionales para la inversión y la generación de empleo que deben acompañar al proyecto de las Zonas Económicas Especiales, lo que aumenta el atractivo para las empresas extranjeras.

Hay muchos factores que deben conjuntarse adecuadamente para el éxito del proyecto. Hay uno, sin embargo, que considero clave: la identificación oportuna de las industrias o sectores que podrían aprovechar las ventajas de las Zonas Económicas Especiales. En este sentido, organizaciones como la Asociación de Empresarios Mexicanos pueden ser claves en la promoción y la identificación de aquellas industrias que podrían beneficiarse, por lo que se hace necesario un esfuerzo en conjunto con nuestro gobierno mexicano para poder ofrecer al mercado, una radiografía de los recursos y las ventajas comparativas que ofrece cada región.

La Asociación de Empresarios Mexicanos es una red de más de tres mil empresarios mexicanos con residencia y negocios en las principales capitales de los Estados Unidos y, por lo tanto, un vínculo importante de credibilidad frente a la comunidad de negocios americana. Bien vale la pena aprovechar esta vinculación para potenciar la inversión en el país. Muchos de nosotros incluso fomentamos y tenemos proyectos productivos y generadores de empleos en muchas de las zonas más atrasadas de nuestro país. Existe la experiencia comprobada de que el éxito es posible, y, sobre todo, el compromiso de apoyar a la comunidad y a nuestro país de origen. Todos queremos ver un México próspero, más igualitario, más meritocrático y donde se privilegie el estado de derecho y también los derechos humanos.



Pablo Charvel Orozco

PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN MEXICANA
DE PARQUES INDUSTRIALES PRIVADOS



Con 250 parques industriales afiliados, la AMPIP alberga más de dos millones de empleos formales directos en 25 estados de la República, por tanto, cada nuevo afiliado representa crecimiento y generación de empleos. Pertenecer a esta Asociación, significa calidad y certeza en la atracción de inversión para la industria nacional y extranjera, por ello trabajamos en que más y mejores industrias se establezcan en nuestros parques industriales. Actualmente el 84% de nuestros clientes, pertenecen a la industria manufacturera de exportación.

Sabemos que la llegada de inversiones extranjeras siempre fomentará la apertura de nuevos mercados y más empleos. El talento de los mexicanos hoy en día representa uno de los principales incentivos para los inversionistas. No es un tema de costos, es un tema de calidad; es la productividad y los resultados del sector industrial de nuestro país, un importante referente de que nuestro talento puede competir en un mercado global.

Cabe señalar que la industria nacional está siendo identificada actualmente por su talento regional, lo que deriva de una especie de regionalización de talento. Por ejemplo, Jalisco y Ciudad Juárez son ubicadas como áreas dedicadas a la electrónica; Baja California y Querétaro concentran a la mayoría de empresas del sector aeroespacial y las plantas automotrices se han asentado en la Zona del Bajío y centro de México, como Puebla, Guanajuato y San Luis Potosí. Cada región está encontrando su vocación de acuerdo a la infraestructura, ubicación y capacidades técnicas. De ahí que se vayan formando clústers que especializan al talento, concentran la demanda y se convierten en referencia para posibles inversionistas.

Esta regionalización de las industrias ha traído como beneficio que el talento se especialice y desarrolle dentro de un marco geográfico único, lo que a su vez permite que los productos emanados de dichas áreas tengan una calidad reconocida y avalada por los propios inversionistas, convirtiéndose así en referencia de prestigio, la zona en cuestión.

Existe entonces terreno fértil para detonar empleo; es estratégico difundir, con resultados, las ventajas que ofrece nuestro país en materia industrial. Por encima de nuestra ubicación geográfica, México debe ser reconocido como sinónimo de calidad, experiencia y productividad; debemos destacar y saber proyectar que contamos con tecnología de punta para procesos de manufactura para atraer más inversión nacional y extranjera.

Hemos demostrado que la industria nacional está a la altura de cualquier nación del mundo y México es, y siempre será, un punto estratégico para abrir mercados hacia Latinoamérica y Estados Unidos.



Luis
Silva

VP DE RECURSOS HUMANOS, AT&T MÉXICO



Quienes decidan incursionar en el sector de las telecomunicaciones verán una transformación en la manera de hacer negocios, y podrán constatar que las nuevas tecnologías no sólo amplían las posibilidades de realizar nuevos negocios, sino que también habilitan nuevas formas de empleo.

En México, lo estamos constatando, para muestra, AT&T realizó una inversión de 4 mil millones de dólares para la puesta en marcha de la red móvil de alta velocidad 4G LTE, que hoy alcanza a más de 77 millones de personas en 160 ciudades de México y en el 2018 cubrirá a 100 millones de personas. De entrada, aquí se evidencia el potencial de esta industria.

Sabemos que nuestro impacto positivo en la sociedad es a través de una conectividad rápida, con altos estándares de seguridad y con tecnología móvil que los permite conectar con su mundo, en los lugares donde viven o trabajan.

Por ello, es natural que estos avances contribuyan a que las personas desarrollen nuevas habilidades e incluso puedan convertirse en especialistas en alguna área, facilitando un crecimiento exponencial en lo económico y profesional. La tecnología es hoy en día una base para que las personas puedan tener mayores oportunidades de empleo.

Las telecomunicaciones definitivamente han liberado el potencial en cada rincón de este país, es gracias a la conectividad como vemos ambientes más dinámicos y eficientes. Las redes de alta velocidad hacen que estos cambios sean de mayor impacto, dando lugar a que las personas sean más creativas, que los negocios logren sus objetivos y trasciendan en su ramo.

El Internet de las cosas es una tendencia que transformará la manera en la que vivimos y trabajamos. Se prevé que en un futuro no muy lejano, autos, ciudades, casas, accesorios personales y activos empresariales estén ligados en red. Se facilitará un mejor análisis de las operaciones empresariales y brindará rapidez en la toma de decisiones en un mercado globalizado. Se requerirá de mucho Capital Humano para desarrollar soluciones. Nos encontramos en un momento próspero en la era de las telecomunicaciones donde sus avances son impulsores del crecimiento económico, y las industrias aumentan su competitividad a través de la conectividad.

Muchas de las mentes más brillantes de la industria son parte de nuestro equipo, conformado por más de 17 mil colaboradores. Nos complace dar a conocer que el 34% de las posiciones de liderazgo son ocupadas por mujeres, contamos con un plan de carrera atractivo para ellas y todos los que generen valor a la empresa y al sector. Con ello, reconocemos el talento, la diversidad y especialización de nuestros colaboradores como el mayor método para incrementar el número y la calidad de los empleos en el mundo.



David Vargas Zepeda

DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE
LA REGIÓN AMÉRICA DEL NORTE

ATENTO

El bono demográfico en México representa toda una oportunidad de crecimiento económico para el país. La juventud enfrenta un gran desafío al buscar integrarse al ambiente laboral y es preciso que el sector empresarial ayude a romper las barreras que se les pueden presentar. En *Atento*, conscientes de estos aspectos, hemos generado una oferta de valor para este sector, integrada por elementos innovadores que nos han ayudado a mantener el liderazgo.

Para acercar esta oferta al mejor talento disponible en el mercado, *Atento* desarrolló una plataforma tecnológica integral para los procesos de atracción, selección, contratación y formación inicial, con sistemas de vanguardia denominados *Pre-hiring* y *Simulator*. Consiste en mejorar los procesos de reclutamiento y capacitación, complementando las formas tradicionales con innovación tecnológica, que permita usar nuevos canales como *Apps*, por ejemplo, *WhatsApp* para reclutar; ofrecer capacitación digital intensiva desde el primer día en condiciones reales de trabajo a través de simuladores digitales que emulan el *Customer Relation Management*, en los cuales se incorporan indicadores de negocio y calidad.

En otras palabras, estas herramientas nos permiten aprovechar las crecientes oportunidades que ofrece el sector tanto para las empresas vanguardistas, como para los jóvenes que apuestan a su potencial. De acuerdo con las más recientes encuestas de empleo, se observa que el sector más dinámico es el de Soluciones de Experiencia al Cliente, comúnmente conocido como *Business Process Outsourcing – Customer Management Experience*, en donde *Atento* es líder en Latinoamérica.

Para que los candidatos puedan aprovechar estas oportunidades deben desarrollar capacidades técnicas en el manejo de dispositivos electrónicos, ortografía, comunicación verbal, inglés y cualidades como la responsabilidad, trabajo en equipo, empatía, flexibilidad, adaptación y capacidad de adquirir nuevos conocimientos.

Los especialistas coinciden en que los negocios del futuro dependerán de su capacidad para generar experiencias positivas y enriquecedoras de sus puntos de contacto; por ello, en *Atento* buscamos personas creativas e innovadoras, que acepten el reto, no sólo de encontrar un trabajo, sino convertirse en agentes que permitan garantizar la experiencia excepcional del cliente y con ello contribuir al crecimiento de las organizaciones. Si los *millenians* entienden esta demanda y se enfoca a desarrollar estas habilidades requeridas por nuestra industria, estarán en posibilidad de aprovechar estas importantes fuentes de empleo en México.



Juan José Mora

CEO Y CO-FUNDADOR DE ATLANTIA SEARCH



La transformación tecnológica que está ocurriendo hoy en día conlleva una transformación económica, social y cultural. El modo en el que consumimos productos, cómo accedemos a servicios y cómo nos relacionamos está cambiando, y el trabajo no es una excepción.

La tecnología está transformando el mercado laboral de un modo nunca antes visto, además, la generación millennial genera presión sobre el cambio del modo en el que se trabaja. Entre muchos de estos cambios que están ocurriendo, algunos de los más importantes son:

Home Office: Aunque es una tendencia global, todavía falta para una mayor adopción, en España, tan sólo un 27% de las compañías, tanto grandes como pequeñas, cuenta con programas de teletrabajo, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y en otros países europeos, como Alemania o Reino Unido, este dato se eleva al 35%. Ipsos Global Public Affairs, a través de un estudio, afirma que es un método muy eficaz para retener a mujeres al generar un mejor equilibrio entre vida y trabajo, mientras que Reuters señala que el 34% de los empleados estarían dispuestos a realizar teletrabajo de tiempo completo.

Equipos Virtuales de Trabajo (EVT): La tecnología permite que equipos trabajando en diferentes partes del mundo en un mismo proyecto sea más común y productivo, según un estudio de AIM Strategies el 52% de equipos miembros de un EVT trabajan más allá de las horas de un día típico y el 70% de los empleadores ve a los EVTs volviéndose el esquema predominante en el futuro cercano.

Career path y retención de colaboradores: La tecnología, movilidad entre puestos y la poca duración de los millennials en una misma empresa o puesto está cambiando el modo en el que los planes de carrera se deben afrontar. Pocos jóvenes están dispuestos a pasar 10 años en un mismo puesto esperando a ascender y la tecnología puede ser un factor fundamental en cómo planeamos y ejecutamos los planes de carrera de estos nuevos tipos de colaboradores.

Como todas las revoluciones, la transformación digital está generando un impacto fuerte en términos de re-estructura de la fuerza de trabajo. La oportunidad para México reside en ampliar la capacitación para el trabajo en los nuevos tipos de empleos que están surgiendo, actualizar conocimientos y generar profesionistas centrados en las nuevas oportunidades que el mercado ofrece; por parte de los empleadores, el adaptarse a las nuevas formas de empleo, tecnologías y procesos que esta revolución digital está trayendo.



Miguel Ángel Chico Herrera

SENADOR Y PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA



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

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

En principio, el Poder Judicial asume la responsabilidad de la resolución de los conflictos obrero – patronales, haciendo que la impartición de justicia sea más ágil, eficaz, y expedita. Y en segundo lugar, referente a las partes en conflicto, establece como obligación acudir a una instancia conciliatoria, que consta de una sola audiencia y se desahoga ante organismos especializados, dotados de plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria y de gestión, creados para ejercer esa función.

Estas modificaciones continúan por el sendero de la modernización estructural. Cabe mencionar que en materia de justicia laboral nos encontrábamos unos pasos atrás. Con ello, se les otorga la seguridad de que los conflictos laborales se resolverán de manera transparente y con certeza jurídica.

El nuevo andamiaje jurisdiccional abona a los logros en el sector tales como la paz laboral y el registro de más de dos millones de empleos.

Se debe resaltar que los verdaderos líderes del sindicalismo mexicano son aquellos que han logrado defender los nobles intereses de nuestra clase trabajadora. Estos liderazgos son con los que estaremos en permanente comunicación para seguir preservando la paz laboral que, el día de hoy, gozamos, sin dejar de reconocer a aquellos patrones e inversionistas que con su labor diaria demuestran su compromiso para con el país.

Sin duda, esta reforma es un gran producto legislativo, resultado de los consensos entre las fuerzas políticas del Congreso de la Unión y de las importantes opiniones de especialistas, académicos, empresarios, sindicatos y trabajadores, con el que México entra a la modernidad en el campo de la justicia laboral al mismo tiempo que ataca el mal endémico de la corrupción.



L.C. JOSE LUIS ZAMORA CONTRERAS
2011 - 2012

José Manuel Romero Becerra

PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE LAS ARTES GRAFICAS



Las Artes Gráficas, es una industria que genera 200 mil empleos directos, un millón de indirectos y cuenta con más de 20 mil empresas; ésta pertenece a la rama de la industria manufacturera, la cual reportó un incremento del 4.9% en cuanto empleo dentro de nuestro país.

Somos uno de los sectores que ha avanzado a la par de la tecnología, hoy todo es digital, lo que produjo una transformación de los empleos; si bien se observa cierto nivel de sustitución del empleo, no ha sido de forma completa. Por ello estamos en la labor de certificación de las competencias que nos dará un empuje muy importante, se trata de que nuestros colaboradores se capaciten y certifiquen en las nuevas especialidades que hay para la conservación del empleo, que al facilitar y disminuir el tiempo de los procesos, ayudan a generar mayor productividad.

La mayoría de las personas que trabajan en nuestra industria, aprenden dentro del trabajo y con la certificación, pueden lograr algún reconocimiento oficial por su experiencia.

Si los empresarios cambiamos de actitud y buscamos la superación del personal, es ahí donde podemos generar mayor productividad; que los empleados se sientan comprometidos con el negocio, mediante una escala de satisfactores, una pirámide que va manejándose desde lo básico hasta la excelencia. El beneficio para el empresario, es que si da a conocer que tiene a sus empleados certificados, crea una mayor certidumbre para sus clientes de que le van a entregar mejores productos en cuanto a servicio, calidad y precio, lo que genera mayores ventas, inclusive una mayor confianza en el mercado internacional.

El futuro de la industria de las artes gráficas en México, es concientizar al comprador de impresos, tanto privado como de gobierno, que en lugar de buscar alternativas en el extranjero, busque imprimir en México, porque nosotros pagamos impuestos y generamos empleos que se quedan en el país.

Con base en lo anterior, CANAGRAF, impulsa la campaña México Imprime Bien, Muy Bien, que consiste en apoyar a las empresas mexicanas, a sus trabajadores y al comercio formal, ayudando a que la economía se mantenga en constante crecimiento, y que el mercado y los recursos se queden en nuestro país, además de fomentar el talento y la calidad de los impresores mexicanos que ya son reconocidos internacionalmente. Por otra parte, permite reflexionar en la importancia de hacer crecer nuestra economía interna, logrando los estándares de calidad similares a otros países y en algunos casos con mejores evaluaciones. Si se suma la posibilidad de crecimiento del PIB y de los empleos, imprimir en México, es una forma de apoyo entre impresores y consumidores para crecer de manera conjunta.



Hugo Vela Reyna

PRESIDENTE DE LA CÁMARA NACIONAL DE
LA INDUSTRIA DE RESTAURANTES Y ALIMENTOS CONDIMENTADOS



La industria restaurantera en México influye en el 80% de las ramas económicas del país, al ser fuente directa e indirecta de un gran número de empleos. Da vida al campo y al sector pesquero, nutre de trabajadores a las plantas procesadoras de alimentos, es motivo para que arquitectos construyan edificios y parques industriales; además de detonar trabajo en diversas áreas de mantenimiento y servicio al interior de los restaurantes. Sin embargo, es un sector que debe reinventarse e innovar día con día, para mantenerse competitivo.

El talento mexicano necesita estar al tanto de lo que sucede en su región y también en otros países; las experiencias internacionales, por ejemplo, son importantes marcos de referencia para la innovación, porque nuestro entorno cada vez se vuelve más global. Quienes participamos de esta industria, coincidimos en que se trata de un contexto altamente cultural, que sin dudarlo, evoluciona y cambia según las personas que lo desarrollan.

Se tienen identificadas cuatro principales tendencias que responden a las demandas actuales de los clientes: restaurantes centrados en la comida, preocupados por brindar productos y recetas de mejor calidad en cuanto a los ingredientes que ofrece su competencia; productos menos procesados; alimentos ligeros y balanceados que responden al cambio de hábitos de una población cada vez más preocupada por su salud, y finalmente, lugares “concepto” que atraen clientes gracias a las experiencias agradables y diferentes, que hacen pasar a sus comensales.

Las áreas de oportunidad para que la industria restaurantera sea un mayor referente se encuentran en el desarrollo de habilidades para saber prestar mayor atención y análisis a factores como el interés en el comensal y en sus gustos. Según estudios de mercado realizados por diferentes empresas para el sector, cuesta siete veces más generar un cliente nuevo que conservarlo; la estrategia para dar solidez a los restaurantes consiste en apoyarlos en que no pierdan segmentos de mercado, porque dada la enorme competencia que existe en nuestro país, les resultará poco factible recuperar a los clientes.

Asimismo, se deben adquirir conocimientos más puntuales sobre alimentos, administración y servicio al cliente; formar especialistas en proveeduría, especificaciones, nutrición, ingeniería en alimentos y chefs realmente creativos, lo que será una fuerte apuesta por mantener la vigencia del talento mexicano en nuestra área.

De lograr lo anterior, las nuevas generaciones tendrán a la mano elementos para generar la innovación y transformación a la industria, y contribuirán con su gestión en propiciar una mayor derrama de beneficios económicos para nuestra sociedad.



Juan Pablo Castañón Castañón

PRESIDENTE DEL CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL



La política de generación de empleo en México no puede desvincularse de la estrategia que debe seguirse en el sentido más amplio del desarrollo y con cinco requisitos de crecimiento necesarios: acelerado, sostenido, sostenible, sustentable e incluyente. De otra forma, no lograremos crear las fuentes de trabajo y de oportunidades, en el lugar y en el momento en que se necesitan.

México pasa por una transformación sustantiva, con importantes fuerzas que empujan hacia el progreso, pero también con resistencias en el camino. Nos insertamos en la transición a la democracia y en una economía de mercado estable, moderna y con proyección global que ha contado con un gran impulso reformador. Sin embargo, aún somos una de las naciones con mayor desigualdad -una de cada dos personas es pobre-, y el nivel de crecimiento económico es insuficiente para cambiar esa situación: 2% promedio anual en tres décadas, cuando necesitamos el 5%.

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

Los detonadores están claros: dinamismo empresarial, que implica evolución continua de la generación de valor; integración de proveedores nacionales con sectores externos y de punta; vocación emprendedora, y una masa crítica de PyMEs con empuje, de la que surjan mayor número de medianas y grandes empresas. Lo anterior, considerando a un mercado interno en auge y que se retroalimente con la erradicación de la pobreza extrema y la reducción de la pobreza de capacidades.

Debemos transitar por un modelo de país incluyente, con visión de largo plazo y estructurado en cuatro pilares: desarrollo económico para las personas; agenda de confianza institucional y estado de derecho; capital humano, y desarrollo pleno del rol del empresariado. A partir de ello se derivan ejes fundamentales: estabilidad macroeconómica, instrumentación eficaz de las reformas, productividad y competitividad; inversión, encadenamientos productivos, desarrollo regional, impulso a emprendedores y PyMEs; financiamiento, innovación y desarrollo.

Para propiciar la dinámica que permita el acceso a oportunidades y empleos dignos, es preciso perseverar en factores esenciales: el desarrollo sostenible, la cobertura universal de seguridad social y de salud, educación de calidad con implementación efectiva de la Reforma Educativa que vincule escuela-empresa; combate a la corrupción, así como mayor participación cívica y desarrollo de la sociedad civil.



Luis Foncerrada Pascal

DIRECTOR DEL CENTRO DE ESTUDIOS
ECONÓMICOS DEL SECTOR PRIVADO



El principal motor del crecimiento es la inversión, ya que al incrementarse el acervo de capital la actividad económica es más productiva, capaz de generar más empleos de calidad y mejorar el bienestar de la población. Con el tiempo también es la única solución a la informalidad, la pobreza y la desigualdad. No hay política pública, ni decreto capaz de crear empleo e incrementar la productividad sin inversión.

La inversión pública es fundamental en este proceso, ya que es un importante detonador de la privada. Sin embargo, su debilitamiento se ha convertido en un factor limitante del crecimiento y del bienestar. En la primera mitad del 2016 la inversión pública representó 3.3% del PIB, la cifra más baja desde antes de 1940.

La problemática del mercado laboral va más allá de darle cabida a las 2.1 millones de personas clasificadas como desempleadas. Además están aquellos que dejaron de buscar empleo por considerar que no tenían oportunidad de conseguirlo, grupo que suma 5.9 millones clasificados como población no económicamente disponible. Pero también al interior de la población ocupada es obvia la necesidad de más empleos de calidad, de tiempo completo y mejor remunerados, como lo muestra el segmento de la población subocupada, donde 4.1 millones de personas están disponibles para ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual les permite. La suma de estos conceptos se define como brecha laboral, que da una idea más exacta de la necesidad de puestos de trabajo que necesita la economía: 12.1 millones al segundo trimestre del 2016.

Además de limitar la posibilidad de crear más empleos, la baja inversión como consecuencia por una parte, del bajo gasto público en infraestructura, y por otra de la incertidumbre del capital privado ante un débil estado de derecho, ha contribuido a la precarización del empleo. Del IV trimestre del 2007 al segundo del 2016 se perdieron 4.2 millones de empleos con ingresos superiores a tres salarios mínimos, y se crearon ocho millones con ingresos de hasta de 3 salarios mínimos.

El sector privado es el principal generador de empleos, pero para ello debe percibir un ambiente de negocios que sirva como estímulo para invertir. El ambiente fiscal y regulatorio también ha afectado la confianza inhibiendo un mejor desempeño empresarial. En cuanto a la inversión pública, se debe dejar de usar como renglón de ajuste cada año en el presupuesto de egresos de la federación.

Para mejorar la situación del mercado laboral se debe elevar el ritmo de crecimiento económico, apoyado en la inversión y en un entorno de negocios que sea realmente atractivo.



Fernando Gutiérrez Ochoa

PRESIDENTE DEL COLEGIO DE INGENIEROS
CIVILES DE MÉXICO (CICM)



Se calcula que para el año 2030, el 80% de la población residirá en zonas conurbadas, o grandes metrópolis fusionadas por el natural crecimiento poblacional. Basta este dato para evidenciar que los grandes retos para la ingeniería civil mexicana, serán incidir en la adecuada planeación y conformación de una infraestructura sostenible para atender con eficiencia tal crecimiento, así como los servicios que se demandarán.

Realizar una reestructuración al México de hoy no es tarea menor, ya que el objetivo y el éxito de tal labor, es que se cumpla con los requerimientos de un desarrollo equitativo y sustentable. Por esta razón, el propósito del CICM es actuar en el fomento, promoción y formación de nuestro gremio, a partir de las mejores prácticas de planeación, innovación y gerencia, para el desarrollo de proyectos que trasciendan.

La meta es visualizar con eficiencia las necesidades futuras de nuestra sociedad, entre ellas, atender la mejora de la movilidad urbana y de los sistemas de aguas y desarrollar mecanismos de resiliencia y adaptación al cambio climático, como ejes fundamentales.

Nuestra labor incide en los diferentes sectores de la economía y de crecimiento de la sociedad, ya que fungimos como órgano autónomo de consulta para que accedan los sectores público y privado

Estamos determinados a incidir con información de valor, a favor de una mejor operación de las áreas prioritarias de ingeniería mexicana, así como impulsar cada vez más una labor consciente de planeación real y efectiva sobre las obras de ingeniería que permitirán transformar y hacer más competitivo a nuestro país.

Cabe resaltar que el área que promete un importante desarrollo de obras de ingeniería y que generará oportunidades de empleo, es la Reforma Energética, particularmente por las inversiones esperadas en proyectos de hidrocarburos y electricidad, en donde se crearán obras hidroeléctricas, parques fotovoltaicos y eólicos.

Muchos ingenieros civiles mexicanos estarán al frente de estos grandes proyectos, por tanto, en el Colegio asumimos un compromiso de formación y especialización profesional oportuna, que necesariamente incluye la certificación otorgada por nuestro comités de expertos para garantizar el cumplimiento de los estándares requeridos.

El CICM mantiene su compromiso de seguir impulsando el talento que desarrolle la ingeniería civil al servicio de México, lo que representa un gran activo con proyección mundial, en términos de competitividad y progreso para nuestra nación.



Candita Victoria Gil Jiménez

DIRECTORA GENERAL DEL COLEGIO NACIONAL
DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA



La educación profesional técnica forma parte de la dinámica económica de México, debido a que permite fortalecer la productividad de las empresas, tomando en cuenta que se trata de personas calificadas, con competencias certificadas.

Según Dieter Holtz, Presidente y Director General de Laureate México, nuestro país necesita alrededor de 1.4 millones de trabajadores técnicos para cubrir las necesidades inmediatas de los principales sectores productivos; de esta cifra, el CONALEP registró en 2014: 60,674 egresados, equivalentes al 4.33% de la necesidad de trabajadores técnicos.

Con la Reforma Energética, se estima que el sector tendrá inversiones por 50 mil millones de dólares en 2018 y se calcula que se requerirá un mínimo de 365 mil especialistas en empleos indirectos y 135 mil en directos, de éstos, el 80% corresponde a perfiles técnicos o carreras vocacionales especializadas, por lo que se creó el Programa Estratégico de Formación de Recursos Humanos en Materia Energética que elaboraron la Secretaría de Energía, de Educación Pública y el CONACyT.

A estos datos se agrega la necesidad del sector automotriz, que de acuerdo a las estimaciones de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, se prevé una demanda de 150 mil técnicos en los próximos cuatro años. Por ello, el CONALEP, en coordinación con la Agencia de Cooperación Internacional de Japón, creó la carrera de Industria Automotriz, con la finalidad de atender la necesidad de técnicos calificados en la zona del Bajío.

El CONALEP, cuenta con una oferta educativa pertinente, que contribuye al desarrollo económico del país, al atraer y retener inversiones cautivadas por la competitividad y productividad de los recursos humanos. Su principal fuente de vinculación con las empresas, es a través de la elaboración de los Trayectos Técnicos, que son diseños de contenidos y competencias curriculares que el sector empresarial demanda y que se elaboran con su apoyo. Esto es, hacer un traje a la medida, como coloquialmente se expresa.

Las mejores prácticas en educación se generan cuando participan en sinergia el Estado, las empresas y la sociedad en su conjunto.



Manuel Herrera Vega

PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN DE CÁMARAS
INDUSTRIALES DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS



Al primer semestre 2016 la población económicamente activa del país se ubicó en 53.5 millones de personas; durante los últimos cuatro años se han generado más de dos millones de nuevas plazas de trabajo con seguridad social, la mayoría de ellos en el sector industrial, lo cual es muestra de la solidez de la economía mexicana, que avanza y cuya mayor fortaleza es su fuerza laboral y planta productiva.

Estoy convencido del logro de avances concretos para mejorar el nivel de vida de los trabajadores, a través de la implementación de políticas para fomentar el desarrollo productivo que conciben a los colaboradores como la base y el objetivo final del crecimiento mexicano, así como el impulso a la formalidad en todos los sectores y regiones productivas del territorio nacional.

La economía formal permite a las empresas otorgar a sus trabajadores ingresos estables, capacitación, seguridad social y créditos para vivienda, entre otras prestaciones. De manera particular, generar empleos formales en la población joven es una gran responsabilidad que permitirá aprovechar el bono demográfico de México.

En CONCAMIN trabajamos de manera permanente en torno a una Política Industrial que defina e integre políticas públicas orientadas a impulsar un mayor dinamismo del mercado interno y de la capacidad exportadora de las empresas mexicanas, a través del impulso a la innovación y el encadenamiento productivo con inclusión de PyMES, buscando mayores oportunidades de crecimiento para el desarrollo del Capital Humano: el mayor activo con el cual cuenta nuestro país.

Uno de los ejes de esta estrategia es fortalecer la vinculación industria-academia, para garantizar altos estándares de profesionalización y fomentar el talento de los mexicanos; de igual manera, colaboramos con los distintos niveles de gobierno y nuestros trabajadores para preservar los derechos laborales y generar mejores condiciones de vida para la población, lo cual nos ha permitido mantener una paz laboral generalizada en todo el país así como un diálogo permanente, abierto y sincero entre los distintos sectores de la población.

El talento, creatividad e innovación de los mexicanos serán los elementos que detonen la diferencia y doten de valor agregado a nuestros productos y servicios. Para mí es muy claro: una mayor productividad y competitividad nacional sólo podrá ser posible con el esfuerzo conjunto de trabajadores, gobierno y sector patronal, para impulsar un México que continúe generando más oportunidades de empleo formal y una mejor calidad de vida para todos los mexicanos.



Gonzalo Hernández Licona

SECRETARIO EJECUTIVO DEL CONSEJO NACIONAL
DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO



La cultura de la evaluación que realizamos en el CONEVAL abarca los ámbitos relacionados con la política de desarrollo social, lo cual es determinante para medir el desempeño general del país. Establecemos los lineamientos y criterios para que en el ámbito federal y local se lleve a cabo un proceso de evaluación eficiente, objetivo y claro.

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

El ingreso laboral de las familias es un indicador estratégico, por ello, el CONEVAL mide su alcance a través del Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP), para determinar el porcentaje de personas que no pueden adquirir la canasta alimentaria con su ingreso percibido. El dato relevante a destacar es que, a partir del 2015, el poder adquisitivo del ingreso aumentó un 4.3% y en el primer trimestre del 2016, en un 3.4% como consecuencia de una menor inflación derivada en parte de menores precios de productos alimentarios; no obstante, aún no se recupera el poder adquisitivo del salario que se tenía en 2007, eso sería el ideal.

Son muchos las acciones por realizar para mejorar la condición económica de la población y detonar empleos; hoy es fundamental que el resultado de las políticas públicas vean reflejados precisamente en el bolsillo de los mexicanos.

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

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



Emilio Díaz Romero

SOCIO PARA MÉXICO



En 2025, el 75% de la fuerza de trabajo global estará compuesta por *millennials*. ¿Qué significa esto para las empresas que necesitan atraer, retener y maximizar su rendimiento en el trabajo de cara al futuro? En Ernst & Young (EY) decidimos comprender este panorama para apoyar a los líderes de alto nivel a desarrollar una perspectiva intercultural, en la gestión entre generaciones.

En México, el 69% de *millennials* ocupa posiciones gerenciales, cifra en la que superan a la generación X (67%) o *baby boomers* (57%). A escala global el 62% de los *millennials* supervisa el trabajo de otros; esto evidencia parte de sus capacidades. Sin embargo, nuestro país destaca porque estos profesionales trabajan semanas de más de 40 horas y consideran que el equilibrio entre la vida personal y laboral es difícil.

En nuestras investigaciones encontramos áreas de oportunidad que las compañías deben revisar para construir una fuerza de trabajo sólida y reducir la fuga de talento. La falta de opciones para desarrollarse (84%), los líderes que no permiten la flexibilidad (83%), el exceso de horas extras (82%) y la ausencia de flexibilidad en el centro de trabajo (80%) encabezan la lista de razones por las que se dejan los empleos.

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

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

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

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



Creo firmemente que la expresión cultural es un eslabón más que suma al desarrollo de nuestro país, porque expresa la identidad profunda de nuestra sociedad, sus aspiraciones; refleja la calidad integral de vida tanto en el plano colectivo como en el individual.

El desarrollo cultural da origen a la creatividad, invita a las personas a innovar, a ser flexibles y adaptarse a los cambios. Sin embargo, la cultura parece que se está viendo obligada a justificar su existencia sólo en base a las reglas de la economía.

En el caso del teatro, donde es mi ámbito de desarrollo, aún se le ve como un entretenimiento caro. Si sólo se justificara su existencia a través de la rentabilidad económica, buena parte de las expresiones culturales estarían condenadas a desaparecer por no ser sostenibles. Debemos fomentar el aprecio por la cultura teatral que hay en México. El teatro es una experiencia, un evento en vivo que se vuelve único por su carácter efímero y que merece la pena ser vivido.

La industria del teatro atraviesa un duro momento y dista mucho de lo que alguna vez fueron sus tiempos de oro en México. El gobierno y la sociedad deberían ampliar las oportunidades para que haya mayor acceso a los bienes y servicios culturales, es decir, acercarlos a un mayor número de personas.

Para ello, es preciso atender los tres factores que más afectan al teatro: la economía, la inaccesibilidad a ciertas zonas por mítines o paros, y la inseguridad. Es decir, un trabajador que percibe el salario mínimo, difícilmente va poder llevar a su familia a ver una puesta en escena. La inseguridad y la inaccesibilidad a ciertas zonas, ya sea de la ciudad o del país, dificultan la venta de boletos; y la gente, por más dinero o ganas que tenga de asistir, evita exponerse a actos de delincuencia.

En provincia, por ejemplo, nos hemos encontrado con el “pago de cuotas” especiales para poder presentarnos. El panorama es mucho más retador que antes, pero abdicar al teatro no debería ser la ruta. Y es que, aunque el teatro es un giro muy pasional, nos obliga a ser más cerebrales para poder impulsarlo, y como nación ser estratégicos en la forma de impulsar nuestra cultura y que permee hacia más personas.

A través de la cultura de un pueblo se refleja su grado de desarrollo, además de ser un parámetro de su potencial de crecimiento. Si limitamos el acceso a la cultura teatral y/o artística estamos limitando como sociedad. Finalmente, y desde la perspectiva económica, el teatro también es fuente empleos, que genera derrama económica y de promoción turística; sin duda, es una gran responsabilidad dar mayor impulso a una industria que le ha dado tanto a este país.



La experiencia de las organizaciones que han transitado el camino hacia una cultura incluyente y respetuosa de la diversidad, da testimonio de la riqueza que han recibido y de lo mucho que ha beneficiado a la empresa la eliminación de paradigmas y creencias excluyentes.

Más allá del talento que hay en las personas para hacer bien su trabajo cuando se les contrata en función de sus capacidades, las empresas incluyentes tienden a ser más innovadoras, tolerantes, resilientes y humanas.

El incluir personas con discapacidad en la empresa no sólo es lo correcto sino lo conveniente. Gracias a la posibilidad de observar a diversas empresas avanzar en sus programas de diversidad e inclusión, he podido identificar algunos elementos positivos:

- Las empresas que se ponen una meta (no una cuota) de contrataciones, tienden a obtener resultados más rápido.
- Cuando los resultados del programa están vinculados al mecanismo de evaluación de los líderes, el resto de la empresa se alinea.
- Hay una curva de aprendizaje y madurez que es positiva e ineludible para la evolución cultural.
- Cada empresa es distinta y a la vez muy similar, no hay receta general pero todos se benefician de compartir experiencias, buenas prácticas y errores.
- Las empresas que buscan a un facilitador aliado y acompañan la implementación de la contratación, apoyados con el mismo, logran resultados más sostenibles

El propósito de *éntrale* es vincular voluntades, conectar oportunidades y cambiar paradigmas. Esta iniciativa nace de un grupo de empresas del Consejo Mexicano de Negocios que contaban con el compromiso y la convicción de ser organizaciones cada vez más incluyentes.

En *“éntrale”* comprendimos que la vocación fundamental es la de vincular a los actores estratégicos para fomentar la creación y consolidación de una cultura empresarial y social más incluyente. Mediante la creación de la Red de Facilitadores en Servicios para la Inclusión Laboral (red de organizaciones de la sociedad civil con experiencia en el acompañamiento a empresas en la implementación de sus programas de inclusión).

“éntrale” conecta a las empresas, con quien los puede apoyar en las distintas fases de sus programas. Contamos con una plataforma de vinculación mediante la cual las personas con discapacidad que buscan trabajar, pueden aplicar a las vacantes ofrecidas por las empresas de la alianza, acercarse a opciones de capacitación y habilitación para el empleo y entrar a una comunidad digital de personas decididas a desarrollar su mayor potencial.



Luis González Aspuru

DIRECTOR PARA LATINOAMÉRICA DE EO ACCELERATOR
AT ENTREPRENEURS ORGANIZATION



La complejidad económica es evidente e imparable para México. Los indicadores macro financieros globales reflejan una escasa aceleración monetaria, que incide en las dinámicas laborales. La supuesta estabilidad del empleo es sólo un espejismo, que se contrarresta con la “renta del talento humano” (empleos inestables, temporales y freelance).

Un importante segmento de la población opta por una valiosa solución al considerar la transición de ser empleado a ser empleador, pero el ser emprendedor no siempre es sinónimo de éxito. Es una alternativa buena y “modernista”, donde el hecho de tener el control de las acciones marca una gran diferencia.

Sin embargo, hablar de emprendimiento en México no sólo involucra la crisis económica a estructuras empresariales en decadencia o la apertura de mercados, porque también incluye una verdadera revolución ideológica generacional. Cada vez son más quienes prefieren empeñarse en luchar por algo propio y no esperar a cumplir 60 años de edad para jubilarse, porque prefieren tener 30 años llenos de independencia.

Frente a esta dinámica, el hecho de entender (sean jóvenes o adultos), que ser su jefe no es cosa fácil, ya representa un paso determinante para convertirse en un excelente emprendedor.

Aún existen muchas estructuras que precisan de cambios inmediatos, para impulsar a los empresarios emergentes no sólo a iniciar un negocio, sino a mantenerlo y potenciarlo. Debemos generar innovación en los modelos financieros (acceso a créditos y regulaciones para PYMES), los relacionados con los mercados, para que grandes consorcios y el Estado apoyen a la economía local, al adquirir sus productos y servicios, y en aumentar los alcances de la capacitación.

Si bien la tecnología es un campo muy desarrollado, donde muchos sectores de emprendimiento han sido exitosos, hay que ver a las TIC's más allá de un mercado, porque prácticamente son la base del funcionamiento de las pequeñas empresas y también de transnacionales. La tecnología tiene doble impacto: es nicho de mercado para el emprendimiento y es herramienta básica de impulso y mantenimiento de cualquier nueva empresa.

Otros giros económicos del emprendimiento que están teniendo mucho éxito: responsabilidad social y sustentabilidad, eficiencia alimentaria (para alimentar mejor a la sociedad), sistemas financieros (tanto individuales como empresariales), manejo de talento y recurso humano (las empresas quieren intra-emprendedores capacitados en sus organizaciones).



mex[®]
on Financiera

Daniela Barroso

DIRECTORA DE BANCA DE EMPRESA DE FINMEX



La innovación financiera es un área de oportunidad en México cuando logran cubrir necesidades que la banca tradicional no está detectando. Partimos del hecho de que México requiere de mayor número de emprendedores, y sabemos que invertir en ellos representa un riesgo similar al de cualquier inversión que no sea a través de un instrumento de rendimiento fijo; la diferencia es que invertir en los emprendedores, constituye una importante apuesta orientada a transformar la economía de nuestro país.

En el último año hemos constatado un crecimiento acelerado de la cartera de clientes, gran parte de los montos promedio de cada crédito han subido a cinco millones de pesos. Esto indica que cada vez se dan más apoyos a empresas porque que están demostrando mayor solidez en su estructura y potencial de crecimiento.

Lo interesante es que también hemos otorgado estos créditos a emprendedores con poco tiempo de operación, lo cual era algo inimaginable en años anteriores, ya que uno de los requisitos indispensables de la banca tradicional es que la empresa envíe estados financieros de los últimos dos años. Es aquí donde se encuentra una gran oportunidad para posicionarse con el mercado de emprendedores, y en FINMEX la hemos aprovechado. Hoy nuestros proyectos para este mercado representan aproximadamente el 20% de nuestra cartera, siendo mayormente solicitados por la industria de comercio, la manufacturera y la de servicios.

La banca tradicional se encuentra, cada vez más, con una mayor competencia por parte de entidades financieras no reguladas, mejor conocidas como banca en la sombra (*shadow banking*), las cuales para el año 2013 representaron un 25% de los activos financieros globales, con posibilidad de alcanzar el 35% en 2020. Estos datos dejan en evidencia el área de oportunidad que hay en los mercados para estas nuevas soluciones financieras.

Hoy no basta con tener un excelente servicio al cliente, o tener tasas de interés competitivas, porque el panorama incluye necesariamente: la innovación en productos, formas de trabajo, tiempos de respuesta y facilidades para el cliente. El desarrollo de herramientas tecnológicas y de seguridad financiera, por ejemplo, han permitido a nuestra firma brindar mayor valor agregado a los clientes.

Finalmente es preciso persistir en otorgar financiamientos a emprendedores, más si los emprendedores cuentan un buen asesoramiento previo y cuya idea les permita escalar a su siguiente nivel; y es que estamos conscientes de que el financiamiento no sólo es parte de nuestro negocio, realmente nos sentimos orgullosos que estos servicios contribuyan al desarrollo y a la generación de empleos para México.



Federico Patiño Márquez

DIRECTOR GENERAL DE GRUPO AEROPORTUARIO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

GRUPO AEROPORTUARIO
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

El Nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (NAICM) es una estrategia del Gobierno del Presidente de la República para contribuir al desarrollo integral del país y representa una importante fuente para la generación de empleos.

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

El NAICM involucra tres proyectos en uno: la construcción de la nueva terminal aérea para atender la demanda de crecimiento de dichos servicios; la transformación de las instalaciones del actual aeropuerto y el conjunto de vialidades para la conectividad del oriente de la capital mexicana.

Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México (GACM), es la empresa de participación estatal mayoritaria, responsable de construir esta mega obra conforme al título de concesión otorgado por el Gobierno Federal y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero de 2015. Nuestra misión es edificar el NAICM, ponerlo en operación y asegurar su adecuada gestión, maximizando el potencial del aeropuerto y contribuir al desarrollo regional.

Para la consecución de estos objetivos, en Grupo Aeroportuario tenemos como estrategia: “un solo aeropuerto un mismo equipo”. Y para ello es imprescindible adoptar las mejores prácticas internacionales en la materia, dentro de un marco de responsabilidad social y ambiental para la innovación y sustentabilidad.

En ese sentido, y dada la relevancia del componente social en el proyecto, se han impulsado iniciativas para colaborar de manera coordinada entre distintas dependencias, niveles de gobierno y cámaras empresariales. Prueba de ello es el convenio establecido para la capacitación de personas que colaboran en la construcción del proyecto, firmado entre la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC).

Esta colaboración abarca el capacitar y certificar a habitantes de los municipios aledaños a la zona del nuevo aeropuerto, en oficios como plomeros, soldadores, electricistas, herreros, albañiles, jardineros, operadores de maquinaria especializada, seguridad e higiene, entre otros. Finalmente se contempla crear una bolsa de trabajo y coordinar a empresas afiliadas a la CMIC para que éstas empleen a personal certificado para ser incorporado a las distintas obras.



Jorge Ferrari González

PRESIDENTE DE GREAT PLACE TO WORK MÉXICO,
CENTROAMÉRICA, CARIBE Y CHINA



Hoy en día, la guerra del talento es una realidad a escala global. Los cambios tecnológicos, demográficos y sociales han llevado a las organizaciones a realizar reestructuras a todo nivel. Sin embargo, independientemente del tipo de proceso o herramienta tecnológica que puedan aprovechar, la ventaja competitiva de las organizaciones radica en su cultura, pues ella le provee identidad, haciéndola única.

Además de estar constituida por una serie de valores, creencias y rituales, la cultura de las organizaciones se materializa en las personas y sus comportamientos. Son las personas que día a día contribuyen con su talento, las que nos llevarán a la consecución de los objetivos y al éxito del negocio.

Por ello, las organizaciones buscan no sólo al mejor talento, sino a aquellas personas que, además de contar con las competencias técnicas necesarias para su trabajo, cuenten con competencias culturales que marquen la diferencia en su campo de acción e impacten positivamente en su entorno (organización, familia y sociedad). Cada vez es más frecuente que las personas busquen trabajos donde exista la cultura que ellos sueñan, principalmente las nuevas generaciones.

Hemos observado y trabajado con muchas organizaciones a escala global, utilizando el Modelo *Great Place to Work*®, cuyo objetivo es apoyar a organizaciones a generar y mantener altos niveles de confianza. Las instituciones que lo aplican exitosamente generan mejores lugares para trabajar, altamente apreciados por líderes y colaboradores.

Nuestro Modelo se basa en valores universales. La vivencia de aspectos como la credibilidad, el respeto, la imparcialidad, el orgullo y el compañerismo, impulsan a las personas a entregar lo mejor de sí, fomentar el trabajo en equipo y apuntar al logro de los objetivos. Lo más reciente en este mundo son las prácticas culturales llamadas GIFTWORK, que se traducen en iniciativas cálidas, originales e inclusivas.

Estas organizaciones se enfocan en asegurar fluidez y asertividad en la comunicación entre líderes y colaboradores; fomentar el buen trabajo y el ofrecimiento de compensaciones justas que generan calidad de vida.

A las empresas recomendamos: robustecer habilidades personales, promover la participación de los colaboradores en iniciativas de impacto en la sociedad y medio ambiente. Fomentar la sinergia entre personas y organizaciones es determinante para hacer de México un excelente lugar para trabajar y transformar a la sociedad en un mejor lugar para vivir.



Eduardo Muñoz de la Garza

VICEPRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS DE CM/HEINEKEN MÉXICO



México es un país con importantes retos que requieren la atención conjunta de autoridades, industria y sociedad, para impulsar el desarrollo del mejor talento y aprovechar el bono demográfico a nuestro favor.

En Cuauhtémoc Moctezuma / HEINEKEN México, hemos mantenido un compromiso con el país, que se traduce en la generación de empleos de calidad y en un constante impulso a nuestra gente, a nuestros colaboradores y a las comunidades donde estamos presentes.

Somos una empresa que apuesta por la inclusión a la hora de evaluar los perfiles de nuestros colaboradores, pues creemos en un ambiente de trabajo plural y diverso. Esa es la primera clave para fortalecer las capacidades en nuestros empleados.

Ha sido clave del éxito trabajar con personas que en todo momento cuestionan el *statu quo*, las que constantemente se preguntan si hay una forma diferente y mejor de hacer las cosas; aquellos a quienes apasiona su trabajo y siempre están abiertos a nuevas ideas. A estos futuros líderes les llamamos *challengers*, son quienes se atreven a retar a su entorno, son los que triunfarán en un mercado laboral tan competido como el de México.

Es la actitud retadora, de ir siempre por más, la que guíe a las empresas, a través de la innovación y la expansión. En nuestro caso, el próximo año, inauguraremos una nueva planta de producción ultra moderna en Meoqui, Chihuahua, la cual contará en un inicio con 151 empleados con alto nivel de especialización, principalmente en la fuerza de ventas, para seguir ganando en calidad y competitividad.

La innovación es un elemento que debe permear en toda la organización, y que implica también diseñar las mejores herramientas para atraer al mejor talento. La presencia activa y constante en redes sociales, que en nuestro caso involucra *LinkedIn*, *Facebook*, *Twitter*, entre otras, está llamada a ser un factor decisivo para atraer a jóvenes con el perfil deseado.

Un ejemplo de esto es nuestra campaña *Go Places*, que incluye una entrevista laboral en el espacio virtual, en donde de manera rápida y sencilla mostramos el ADN de nuestra organización y seleccionamos a nuestros candidatos a través de una forma rápida y atractiva.

En 2017 estaremos diseñando nuevas plataformas para estrechar lazos con estudiantes de universidades en todo el país. Sin duda se viene un año lleno de retos para la empresa, pero estamos convencidos que con estas herramientas podremos obtener los mejores resultados.



Julio Portales Galindo

PRESIDENTE EJECUTIVO DE GRUPO ICB



Hay una permanente discusión internacional sobre cuáles tienen que ser las políticas públicas que fomenten el empleo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el *World Economic Forum* (WEF) probablemente son de los organismos más preocupados por generar esta discusión, con la publicación de estudios especializados de las mejores prácticas en los países miembros.

Básicamente las políticas se clasifican en nueve rubros: la vinculación educación-empleo; empleos para jóvenes, informalidad y formalidad; capacitación, productividad, innovación en materia laboral, bienestar emocional, empleos de calidad, pisos de protección social y seguros de desempleo.

Con base en esta agenda podríamos entender la ausencia y presencia de políticas bien definidas y eficaces que se realizan en México. Algunas merecen análisis especial para una discusión sobre las innovaciones que valdría la pena considerar en la política pública, para la generación de empleos:

La vinculación educación y empleo. Las distorsiones de absorción de la oferta de egresados, son resultado de tener el mayor rezago educativo de Latinoamérica, evidenciado en falta de habilidades y destrezas que solicita el mercado laboral. Es necesario alongar el tiempo de formación y fomentar la especialización, para ir absorbiendo esa oferta de manera paulatina en el mercado laboral.

La informalidad. Es una de las resultantes de esa imposibilidad del mercado formal de aceptar la oferta de ciudadanos en busca de empleo y que encuentran sustento en la informalidad. La política pública ha sido diseñada para dar el paso de la informalidad a la formalidad... ¿Y si simplemente se le reconociera como el otro mercado laboral al que es preciso y urgente darle forma, ventajas equiparables y desarrollo benigno?

En cuanto a *capacitación, productividad, innovación en materia laboral, bienestar emocional y empleos de calidad*, en estos rubros, la tecnología lidera los cambios sustanciales y colabora con la calidad de vida, el balance de familia-trabajo, el control de tiempo personal y esas modalidades que generan bienestar emocional vinculado a la actividad laboral, no necesariamente clasificada como empleo de calidad.

No obstante, la tecnología también puede mostrarse como un enemigo del empleo. El desplazamiento de seres humanos por robots es un hecho asegurado y el engrosamiento de las filas del desempleo no será generado por políticas públicas equívocas, sino por la eficiencia de la robótica. La agenda pública también debe incluir el cómo anticiparse a lo que se hará con las personas reemplazadas por la tecnología para que puedan encontrar nuevas formas de sustento.



Enrique Jacob Rocha

PRESIDENTE DEL INSTITUTO NACIONAL DEL EMPRENDEDOR



Actualmente nadie pone en tela de juicio la importancia estratégica que tienen las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en la economía, no sólo de nuestro país, sino a escala internacional. De acuerdo con cifras de la OCDE, este segmento empresarial representa en promedio para los países miembros, entre el 90 y 95% del total de establecimientos. Particularmente para el caso de México, suman el 99.8% del total de unidades económicas y generan 7 de cada 10 espacios laborales. Del total de éstas, 97.6% son microempresas que aportan 75.4% de los empleos.

Sin duda, son datos que resultan reveladores, y que toman más significancia cuando se comprende que detrás de cada una de estas empresas, existen millones de familias mexicanas que dependen de ellas.

Desafortunadamente, en contraste con esta realidad, las MIPYMES enfrentan varios retos que limitan su potencial económico y social. El más importante de ellos es su baja productividad. Al respecto, un estudio de *McKinsey Global Institute* refiere que de 1999 a 2009, la productividad de las pequeñas empresas mexicanas cayó 6.5% anual, y la de grandes empresas se incrementó en 5.8%.

Consciente de este hecho y entendiendo la urgencia de resolver esta problemática, el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), cuenta con acción en cuatro dimensiones: capacitación y formación de habilidades empresariales; financiamiento; incorporación de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), así como el acceso a información relevante sobre programas públicos y privados que existen a su disposición (Red de Apoyo al Emprendedor).

Gracias a esta estrategia de intervención, de 2013 a octubre de 2016, el INADEM ha respaldado a más de 1.2 millones de MIPYMES, las cuales cuentan ahora con mayores oportunidades para ser más productivas y competitivas.

La creación de la figura de Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) permitirá próximamente la constitución de una empresa de manera gratuita, vía internet, en menos de 24 horas; y también se contará con un sólido Catálogo Nacional de Trámites, Servicios y Procedimientos. Mención especial merece el lanzamiento de una plataforma colaborativa en línea, que permitirá identificar los trámites regulatorios más conflictivos y de mayor riesgo.

Todo este conjunto de acciones se ve complementado por el compromiso de los diversos aliados del entorno, que también desean un México próspero y prometedor. Hoy más que nunca, vamos por el camino correcto para lograrlo.



Julio A. Santaella Castell

PRESIDENTE JUNTA DE GOBIERNO DEL INSTITUTO
NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA



México registró un crecimiento económico moderado en los últimos años, ubicándose en niveles del 2.5% anual. En materia de empleo, la Reforma Laboral de 2012, el Programa para la Formalización del Empleo que arrancó en 2013 y la Reforma Fiscal de 2014 buscaron mejorar las condiciones del mercado laboral y aumentar el empleo formal.

En 2012, el empleo formal representaba el 40.4% del empleo total, con una tendencia creciente hasta alcanzar 42.8% en el segundo trimestre de 2016, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). La ocupación laboral formal masculina (41.1% a 43.2%) y femenina (39.2% a 42.3%) aumentó en este periodo.

De 2012 a 2016, el número de personas con empleo formal aumentó en 2.2 millones. Dicho incremento se dio principalmente en las edades de 25 a 44 años, con 55 de cada 100 empleos formales generados en el periodo, seguido del grupo de 45 a 64 años con 39 de cada 100 empleos. Asimismo, 8 de cada 10 nuevos empleos fueron para personas con niveles de educación media superior y superior.

Los sectores económicos con mayor aumento de empleo formal fueron: la industria manufacturera (36.6%), comercio (22.9%) y los servicios profesionales, financieros y corporativos (14.4%).

El crecimiento del empleo formal por niveles salariales se registró de la siguiente manera: más de 1 y hasta 2 salarios mínimos (61.6%) y en más de 2 y hasta 3 salarios mínimos (26.8%). Por tiempo de trabajo, los incrementos se detectaron en los empleos con jornadas completas, con la consecuente reducción del empleo formal de tiempo parcial.

Las personas con empleo formal tienen 38 años de edad en promedio y 12 años aprobados de escolaridad. En promedio, laboran 48 horas semanales y perciben 29 pesos por hora, lo que equivale a un ingreso semanal de 1,395 pesos.

En el periodo en consideración y por entidad federativa, la tasa de ocupación formal de Guanajuato se incrementó 20%, en Querétaro aumentó 14.4%, en Quintana Roo 14.3%, en Jalisco 12.6%, en Nuevo León 12.1%; Aguascalientes con un crecimiento de 11.7%, Chihuahua con 11.4%, Coahuila de Zaragoza con 11.3%, Baja California con 11% y Nayarit con 10.1%. En el segundo trimestre de 2016, el estado de Chihuahua registró el mayor porcentaje de ocupación formal con 64.5% de la ocupación total.

En el INEGI estamos convencidos que al poner a disposición de los usuarios información de calidad, veraz y oportuna, útil para la toma de decisiones, colaboramos con el desarrollo nacional.



David Penchyna Grub

DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL
DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES



Durante la participación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) en la cumbre de ONU-Hábitat III en Quito, tuvimos la oportunidad de presentar el Índice de Ciudades Prósperas de México. Este instrumento mide la prosperidad usando seis dimensiones - productividad, infraestructura urbana, calidad de vida, equidad e inclusión social, sostenibilidad ambiental y gobernanza y legislación urbana. En principio, el índice permite evaluar y direccionar políticas públicas en los municipios donde otorgamos el mayor número de créditos.

También nos permite dar un paso adelante en la definición de políticas de apoyo a los trabajadores. Hoy sabemos que la productividad, la calidad de vida y la sostenibilidad urbana están íntimamente ligadas, por lo que las acciones para que los trabajadores puedan adquirir una vivienda tendrán un impacto tanto en el futuro de cada trabajador, como en la prosperidad misma de los centros urbanos.

Debido a ello, estamos adaptando nuestros programas con el firme propósito de lograr no sólo que los trabajadores y sus familias cuenten con un patrimonio sólido, sino que éste contribuya a la productividad, que incida en su calidad de vida, así como en la prosperidad de las comunidades donde viven.

¿Cómo es posible generar este cambio? En el Infonavit vemos en la asignación de créditos para la vivienda un instrumento esencial para fortalecer las economías locales. Esto va, desde el evidente impulso a la construcción de vivienda, hasta la promoción y modelación de centros urbanos más vinculados con la actividad económica, que reduzcan los tiempos de traslado y favorezcan la productividad.

Desde hace tiempo se ha discutido el impacto de las políticas de vivienda en la productividad de las naciones y la generación de mejores empleos. Nosotros, desde el Instituto, creemos que la generación de mejores empleos debe atenderse desde distintos ángulos, que incluyan medidas fiscales, fortalecimiento institucional, generación de regulaciones adecuadas y, desde nuestra trinchera, la construcción de ciudades más prósperas.

Hoy contamos con los resultados del Índice de Ciudades Prósperas; con ellos fortaleceremos la transformación que lleva a cabo el Infonavit para adecuarse a las nuevas necesidades y contribuir a la construcción de un futuro más sustentable en beneficio de los trabajadores y sus familias, un futuro que incluya un patrimonio propio y la posibilidad de acceder a mejores empleos.



Arturo Bañuelos Caamaño

VICEPRESIDENTE EJECUTIVO JLL



El mercado de bienes raíces en México ha estado en franco crecimiento en los últimos años, debido mayormente a que tanto empresas mexicanas como extranjeras se han desarrollado de manera importante, en los sectores financiero, de alimentos y bebidas, farmacéutico, automotriz, de transporte y por supuesto, de turismo, lo que ha generado crecimiento y una serie de necesidades y servicios alrededor de las organizaciones que los representan.

El mercado de instalación de oficinas es uno de los más beneficiados de este fenómeno, ya que responde a la creación de nuevos espacios para empleados; distintas empresas buscan sitios que les permitan reducir gastos de operación -como rentas y servicios-, y crear entornos agradables para elevar la productividad de su personal. El potencial de México es reconocido a nivel global por sus aperturas de centros laborales, sucursales bancarias, restaurantes, comercios y lugares de entretenimiento. En el sector industrial, destacan las muchas armadoras de autos que invierten en México.

Si queremos que en México se sigan desarrollando y atrayendo a las diferentes industrias, no sólo la inmobiliaria, debe generarse sinergia entre los sectores privados y gobierno, para asumir con responsabilidad este compromiso y expresarlo primordialmente con una conducta intachable, capaz de elevar las expectativas y el alcance de estos servicios.

JLL retoma uno de los retos determinantes para el éxito de este negocio: la alineación a la ética financiera, que conlleva a políticas anticorrupción como es el FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) que evita consecuencias negativas al realizar contrataciones.

Otra clave del éxito radica en la formación de los colaboradores: deben contar idealmente con una maestría, el buen manejo de *softwares* necesarios para actividades diarias, y de manera indispensable, el dominio del idioma Inglés técnico, tanto escrito como hablado. Estas características suelen traerlas consigo la generación *millennial*, por tanto, los nuevos talentos y los recién egresados de las universidades son altamente solicitados, asimismo porque son más susceptibles a ser capacitados y desarrollados, desde una etapa temprana, con los valores de la compañía que contrata.

En México hay talento, no obstante, la competencia entre profesionales se está dando cada vez más con personas de todos lados del mundo, por tanto nuestro talento requiere estar en capacitación constante y lo que le permitirá distinguirse en el mercado laboral, será básicamente, el desarrollo de alguna especialización que aporte valor de gestión a estas industrias que hoy están proyectando un importante crecimiento en nuestro país.



Sergio Rosengaus Leizgold

PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
Y CEO DE GRUPO KIO NETWORKS



La industria de las tecnologías de la información hoy se concibe y posiciona como habilitadora de crecimiento y transformación de los mercados, provocando un desarrollo inherente de los negocios y las sociedades, así como un impulso para la generación de nuevas fuentes de empleo. Es tal la actividad, dinamismo y constante cambio a nivel global de esta industria, que presenciamos diariamente una evolución constante del sector.

Desde nuestros inicios, en *KIO Networks* hemos estado determinados a generar un importante número de empleos en México. El reto ha sido la atracción, el desarrollo y la retención del talento en una industria tan dinámica y especializada en el mundo, ya que implica preparar y conservar colaboradores; identificar y lograr retener a aquellas personas que cuentan con habilidades técnicas para funciones muy específicas y de alto desempeño, que no es tarea sencilla en medio de tanta demanda de este tipo de personal, incluso a nivel global.

El fenómeno de alta rotación de talento, propia del sector tecnológico en México es inevitable; en *KIO Networks* hemos revertido la situación mediante el desarrollo de las capacidades profesionales y personales en nuestros colaboradores. Es nuestra cultura la que realmente asegura la retención del talento: generamos el reconocimiento constante a los logros personales, permeando resultados en donde se demuestra que, a través de su trabajo especializado, hacen más fácil la vida de las personas, pero también transforman organizaciones generando un impacto positivo en la economía del país.

En esta industria son un éxito modalidades como la flexibilidad en horarios, la colaboración remota, la inclusión, la confianza, fomentar el crecimiento profesional, el aprendizaje constante, la diversión tan peculiar en la forma de colaborar en la empresa. En nuestro caso, se ha reflejado en buenos resultados y en un servicio de calidad que logran distinguir nuestros clientes.

Es fundamental la labor de empoderar a los colaboradores a través de retos constantes, así como el fomentar actividades y formas de trabajo que generen una cultura organizacional positiva, divertida, coherente y original.

El 85% de nuestra base está conformada por ingenieros especializados en todas las disciplinas de tecnologías de la información, sin embargo, los pasamos por diferentes áreas de la empresa para impregnarlos de mayor conocimiento en las principales funciones que conforman nuestro giro.

Bien vale la pena adoptar y replicar modelos de trabajo innovadores que incidan en un mejor clima organizacional, porque es así como se logrará conformar equipos más productivos y comprometidos, que darán fuerza a esta industria.



Mónica Flores Barragán

PRESIDENTA PARA LATINOAMÉRICA DE MANPOWERGROUP



ManpowerGroup

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

Vemos una brecha entre las habilidades y competencias con las que cuenta el talento y aquellas requeridas por las organizaciones. Por un lado, en México hay más de 29,690 millones de personas en la informalidad; 2 millones desempleadas y 7.5 millones de Ninis (jóvenes que ni estudian ni trabajan). Paradójicamente, la “Encuesta de Escasez de Talento 2015” de *ManpowerGroup* reveló que en este país, 54% de los empleadores están enfrentando mayor dificultad que el año pasado, para encontrar personas con las habilidades adecuadas. Esto es sorprendente, ya que las posiciones más difíciles de cubrir han sido las mismas durante la última década. Entre los primeros lugares se encuentran: representantes de ventas, ingenieros, técnicos y trabajadores certificados en algún oficio, entre otras.

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

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

Desde hace 50 años, en *ManpowerGroup* realizamos la “Encuesta de Expectativas de Empleo” que ayuda a identificar dónde hay mayores oportunidades de empleo por región y sector. Para el cuarto trimestre de 2016, en México, de los 4,801 empresarios y ejecutivos entrevistados, el 16% planea incrementar su fuerza laboral, 6% espera reducirla, el 77% no prevé cambios en sus plantillas y 1% no sabe. Aplicando el ajuste estacional, la Tendencia Neta del Empleo es de +10%.

Las regiones más optimistas en cuanto a generación de empleo formal son: Norte, Occidente y Noroeste.



Fernando Calderón

DIRECTOR DE MERCADOTECNIA Y RELACIONES
PÚBLICAS DE OCCMUNDIAL



La incertidumbre política y económica que se vive en el país, la situación de nuestras fronteras, así como los factores internacionales que presionan nuestra economía, nos hace transitar por momentos de vulnerabilidad. No obstante, México requiere del trabajo y la confianza de todos, y es momento de centrar la atención en las industrias que, a pesar de cualquier escenario que se muestre complejo, hoy en día tienen una importante dinámica de desarrollo, planes agresivos de inversión y por ende, generación de nuevos empleos.

Prueba de ello es que de enero a septiembre del 2016 se publicaron más de 790 mil vacantes de empleo en occ.com.mx, que representan 14.5% de incremento contra los puestos de trabajo ofertados en línea, tres años atrás. Dieciséis por ciento de estas vacantes de empleo pertenece a las industrias manufactureras; dentro de éstas destaca la industria automotriz con casi 28 mil ofertas de trabajo en este periodo, esto es 30% de lo publicado por todo el sector y 41% más que hace tres años.

Otros sectores que destacan en la generación de empleo son Servicios Financieros y de Seguros (15%), Servicios de Reparación y Mantenimiento (10%), Sistemas y Tecnologías de la Información (10%) y Comercio (7%).

En cuanto a los requerimientos de talento humano dentro de las compañías, la mayor demanda se dirige a áreas imprescindibles para que cualquier negocio funcione: puestos comerciales, administrativos y contables, así como en tecnologías de la información y sistemas. Después de éstas, las relacionadas a la gestión del talento humano en las organizaciones y las vinculadas con la operación, como logística, transportación y distribución, ingenierías; así como manufactura, producción y operación.

En el caso de la industria automotriz destacan las posiciones en Ingeniería de Calidad, Ingeniería de Procesos, Ingeniería de Productos, Supervisión de Producción y Mantenimiento, así como en puestos comerciales, administrativos, contables y de tecnologías de la información. Para los jóvenes representa una gran oportunidad laboral; en especial en las ingenierías son actualmente un campo de alta empleabilidad y que, por lo tanto, puede ofrecer buenas oportunidades de sueldo y de desarrollo.

Para enfrentar los retos que se nos presentan como nación, el país requiere esfuerzos conjuntos entre instituciones educativas y empresas para que, por un lado, se diseñen planes de estudio que respondan a los retos del mercado y, por el otro, se desarrolle al talento humano en habilidades de liderazgo y planeación, innovación, creatividad y tecnología.



Thomas Wissing Pfeiffer

DIRECTOR DE LA OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA MÉXICO Y CUBA



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

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

- **Cambios demográficos:** Hasta 2050, la población mundial crecerá de hoy 7 a casi 9 mil millones de personas, muchas de ellas en búsqueda de un empleo.
- **Crecimiento económico y trabajo decente para todos/as:** Se requieren tasas arriba del esperado 2% de crecimiento para generar los puestos de empleo de calidad requeridos por las nuevas generaciones. En México, se necesitarían 800 mil nuevos empleos por año, la mitad de ellos para mujeres.
- **Innovación y desarrollo tecnológico:** La digitalización, robotización y la revolución tecnológica hacia la “industria 4.0” pueden generar muchos nuevos empleos de alto nivel, al tiempo que destruyan a otros, muchas veces menos calificados.
- **Impactos y oportunidades del cambio climático:** La transición necesaria hacia economías “verdes” que reduzcan el consumo de energías fósiles (“*carbon free economies*”) abren muchas nuevas oportunidades para la creación de productos, servicios, perfiles y ocupaciones que hoy apenas existen.
- **Nuevos patrones de producción y consumo:** Los estilos de consumo exigen a los sistemas de producción una cada vez mayor flexibilidad, rapidez, calidad y adaptación al creciente individualismo de los consumidores.
- **Los retos de la informalidad, desigualdad, precariedad laboral y pobreza:** La desigualdad entre países, industrias y ocupaciones sigue creciendo. Cada vez más trabajadores no logran satisfacer sus necesidades básicas.
- **Migración, inclusión y desarrollo:** Hoy día ya contamos con por lo menos 230 millones de migrantes en el mundo; 150 millones de ellos en edad de trabajar. Las migraciones sin duda aumentarán y representan nuevas oportunidades.

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



Eduardo de la Garza Zamarrón

VICEPRESIDENTE SR Y CHIEF HUMAN RESOURCES
OFFICER, PEPSICO ALIMENTOS MÉXICO



México tiene un importante bono poblacional compuesto por jóvenes, al tiempo que existe una gran necesidad de seguir innovando como país. Las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015) señalan que hay 29.9 millones de jóvenes entre los 15 y 29 años, es decir el 24.9% del total de nuestra población.

Adicionalmente, en el 2014, el Instituto dio a conocer los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) que señala que solo el 19.9% de ellos cuentan con educación superior. Estas cifras coinciden con las recién presentadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2015) que arrojan que el 22.1% de los jóvenes en nuestro país no trabaja, no estudia y tampoco está recibiendo ningún tipo de capacitación para su desarrollo.

Por su parte, el Reporte Global de Competitividad 2015-2016 del *World Economic Forum*, ubicó a México en el puesto 57°, cuatro lugares arriba respecto al reporte anterior, enfatizando que para afianzar este crecimiento sostenible a largo plazo, nuestro país debe seguir apostando a la innovación.

En este contexto y conscientes del enorme compromiso que PepsiCo México tiene con el desarrollo del país y con nuestros jóvenes, en el 2015, lanzamos “Mentorías PepsiCo STEM 2.0: impulsando a las líderes del futuro”, un programa dirigido a jóvenes universitarias de las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés).

Este programa, implementado en alianza con distintas instituciones educativas, nos ha permitido identificar, definir e inculcar en mujeres estudiantes nuevas habilidades que las ayuden a fortalecer y complementar sus carreras. El objetivo final es brindarles una oportunidad de recibir mentorías de profesionales incorporados al mundo laboral sobre habilidades complementarias.

La mayor parte del progreso de nuestro país durante las últimas décadas se atribuye al aumento de la productividad a través de la innovación, y aunque en México las cifras no son suficientemente claras, el Departamento de Comercio de Estados Unidos estima que para el 2018, 71% de los trabajos requerirán capacidades STEM, mientras que durante la próxima década casi mil millones de mujeres serán parte de la fuerza laboral.

Es así como el programa global que hemos implementado exitosamente en PepsiCo, lo hemos trasladado a México con ayuda de la iniciativa “*Million Women Mentors*” para que cada vez sean más mujeres jóvenes que decidan optar por una carrera STEM.



Luis Berango Irizar

CEO DE POZZEIDON SPAIN



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

Algunos ya predicen que México será la octava economía mundial en el año 2050. Se ha posicionado a la vanguardia en política comercial, crea oportunidades gracias a las reformas aprobadas (energía y telecomunicaciones, entre otras), genera confianza, es uno de los diez mejores destinos turísticos del mundo y además, potencia solar. Se está configurando un escenario de negocios tan favorable, que se le posiciona como protagonista principal para planes de internacionalización.

No perdamos de vista que España es la puerta de Europa para México y México posee, para una compañía como la nuestra, la llave de Latinoamérica. La apertura de nuevos mercados es fundamental para las organizaciones españolas y, al mismo tiempo, posibilidad de crecimiento para las empresas mexicanas, así como de creación de puestos de trabajo con mayores niveles de capacitación, dentro como fuera del país. El capital humano se localiza en México y muchas compañías están creando estructuras de *country management*, que reportan a una central y les permite mantener su independencia.

Los principales sectores de interés serán aquellos que gracias a las reformas ratificadas, permitan la recepción de inversión privada, en los que se estén ejecutando grandes obras públicas o abarquen áreas estratégicas como el turismo. El ámbito energético, con un incipiente sector eólico, solar y fotovoltaico (gran importador de equipo español), será prioritario. Se perfila una coyuntura favorable en infraestructura, construcción civil, ingeniería, transporte, tecnología de la información, biotecnología y salud, e innovación agroalimentaria.

Desde nuestra experiencia en *Pozzeidon Spain*, orientamos a organizaciones de más de veinte sectores productivos, prestando servicios de Recursos Humanos, mediante el *outsourcing* o tercerización. Diez años de experiencia, tendiendo puentes entre ambos países, nos llevan a considerar que aún hay oportunidad para crecer y alcanzar importantes metas en el plano económico.



Eduardo Sánchez Hernández

VOCERO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

MÉXICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



De acuerdo con cifras del IMSS, durante la presente administración se han creado 2.3 millones de empleos formales, una cifra sin precedentes. Consecuentemente, se ha reducido el desempleo. De acuerdo con cifras del INEGI, la tasa de desocupación total en el último trimestre de 2012 fue de 4.9% de la Población Económicamente Activa (PEA); en el segundo trimestre de 2016 fue de 3.9%.

En un entorno global en el que los capitales y las inversiones fluyen con pocas restricciones, la creación de empleos requiere de la articulación de varias políticas públicas. Por ello, la administración del Presidente Enrique Peña Nieto puso en marcha varias estrategias para promover la generación de empleo:

Incrementar la competitividad de México. En la última edición del Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial (Reporte 2016-2017), nuestro país ascendió seis posiciones; en la edición anterior, cuatro. En tan sólo dos años pasamos de la posición 61 a la 51 (de 138) en este índice. La consolidación de la Reforma Laboral y las condiciones de la Reforma Financiera han hecho más fácil y más simple echar a andar un negocio u obtener un empleo.

Abrirnos al mundo. Vivimos las consecuencias de las reformas en los sectores como el energético y las telecomunicaciones. En lo que va de la administración, México ha recibido 120 mil millones de dólares en Inversión Extranjera Directa (IED) por parte de empresas que generan oportunidades laborales en ramos como el automotriz, el energético o la industria alimenticia. También han influido los programas de fomento turístico, promoviéndose un incremento anual promedio de 2.7% en el empleo.

Acompañar a trabajadores y empleadores. Mediante los programas de vinculación laboral y los subprogramas de apoyo al empleo del Servicio Nacional de Empleo, a septiembre de 2016, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha facilitado que más de 970 mil mexicanos encuentren un empleo formal. A esto se suman los incentivos fiscales del Programa Crezcamos Juntos, gracias a lo cual más de 4.5 millones de mexicanos ya tributan en el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF).

Aún quedan retos por superar, como consolidar la tendencia a la baja de la tasa de informalidad laboral, la cual no ha vuelto a superar la marca de 60% desde diciembre de 2013, ni la del 58% desde marzo de este año. Sin embargo, no cabe duda de que las políticas actuales seguirán ofreciendo resultados positivos en el corto y largo plazo.



Gerardo Lapeluz Valencia

DIRECTOR GENERAL PREVEMED



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

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

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

Las consecuencias de la implementación masiva de la medicina preventiva nos guían a un escenario donde es posible: implementar chequeos médicos de calidad de pequeñas, medianas y grandes empresas, conocer los factores de riesgo de nuestros colaboradores, incidir positivamente en el acceso a mayor bienestar y más salud, que se traduzca en contar con empleados mejor dispuestos física y emocionalmente al cumplimiento de los objetivos propuestos.

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

Se nos presenta la oportunidad, de motivar a las empresas a hacer campañas particulares para sus empleados y evitar que desarrollen enfermedades, con ahorros en tiempo y planes en gastos disponibles.

En Alemania, el 40% de sus pacientes ya no van al hospital, los servicios médicos van a sus casas, lo que están es invirtiendo en la salud de sus ciudadanos. Aquí también podemos ahorrar por prevenir, y en este contexto, estimamos que habrá más empleos para los profesionales de la salud, en especial para los especialistas en el área de Enfermería y también para los desarrolladores de nuevas tecnologías vinculadas con esta área de servicios.



Patricia Larios Esquivel

DIRECTORA DE FUNDACIÓN PROEMPLEO DISTRITO FEDERAL



En México existen múltiples retos como la creación de empresas innovadoras y de alto impacto que impulsen a la economía y generen empleos. Las empresas juegan un papel importante en todos los procesos de desarrollo. Es por eso que los emprendedores son actores clave, ya que pueden transformar al país contribuyendo al incremento de la competitividad y con ello, a la creación y conservación de empleos.

De acuerdo con datos oficiales, son las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) las que generan el 72% de los empleos a escala nacional, lo que obliga a impulsar y acompañar su desarrollo, pues poseen ventajas naturales como la flexibilidad y creatividad para llevar los productos y servicios al mercado; sobre todo por ser las principales fuentes de empleo.

México reportó en 2015 una tasa de actividad emprendedora en la que se incluyen empresas nacientes y aquellas con menos de 3.5 años de operación, en las que el 21% de la población es adulta, el doble de la registrada en 2010 (10%). Sin embargo, a pesar de este incremento en la actividad económica, la percepción que tiene la población con respecto a sus habilidades y capacidades para emprender un negocio ha disminuido, ocasionando que las personas no deseen iniciar una empresa.

Son diversos los factores críticos que dificultan el desarrollo del ecosistema emprendedor, entre ellos: la falta de formación empresarial, vital para el crecimiento y supervivencia de las empresas, pues de esta manera las personas lo hacen basadas en un conocimiento real y no sólo en su intuición, evitando su fracaso y el incremento de desempleo.

Fundación ProEmpleo D.F. tiene la firme convicción de que sólo por medio de la capacitación y acompañamiento continuo de los emprendedores y empresarios, éstos desarrollarán las habilidades y capacidades necesarias para dirigir y manejar eficientemente sus negocios, permitiéndoles potencializarlos y superar los obstáculos.

Las herramientas y conocimientos les ayudan a desarrollar la planeación estratégica, un plan financiero, comercial y de mercadotecnia, el diseño de la imagen empresarial, entre otras muchas cosas, que ha dado como resultado: revertir la tendencia al fracaso que se refleja en el cierre de 75% de las empresas, en los dos primeros años. En Fundación ProEmpleo D.F. el 84% de las empresas que se incuban sobreviven más allá de ese periodo de tiempo y con ello mejora la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.



Paula Hernández Olmos

COORDINADORA NACIONAL

PROSPERA
PROGRAMA
DE INCLUSIÓN SOCIAL

En el mundo, más de mil millones de personas viven en pobreza extrema, esto significa que sus ingresos no les alcanzan para cubrir las necesidades básicas en salud, educación, alimentación, vivienda, vestido o transporte público.

El Presidente Enrique Peña Nieto ha impulsado una serie de reformas como la Financiera, Hacendaria, Educativa y Laboral, además de cambios y transformaciones en los programas sociales, entre ellos Oportunidades, que con una visión de una política social de nueva generación, dio lugar a PROSPERA Programa de Inclusión Social, el cual ha recuperado las mejores prácticas de la anterior estrategia de combate a la pobreza, al mismo tiempo que incorporo avances en el diseño y en la implementación. Uno de los principales cambios fue la incorporación del Componente de Vinculación dirigido a promover la inclusión productiva, laboral y financiera de los beneficiarios.

Los cambios al programa han sido discutidos en foros internacionales y se han posicionado como un referente para países de América Latina. El nuevo diseño de PROSPERA responde a una nueva generación de programas de transferencias condicionadas que buscan impulsar la generación de ingresos de la población vulnerable de manera sostenible.

Actualmente, PROSPERA atiende a casi siete millones de familias, esto significa que 3 de cada 10 habitantes en México reciben el apoyo del Programa. De igual forma, el nuevo programa de inclusión social llega a las comunidades más pobres y marginadas, apoyando alrededor de 10 mil localidades a las que nunca había llegado un programa social, alcanzando casi las 1120 localidades a lo largo del territorio nacional.

El objetivo de PROSPERA es apoyar a las familias mexicanas que más lo necesitan para que accedan a mejores condiciones de vida. El Programa considera en su diseño la creación de oportunidades de empleo y de negocios que permitan a los beneficiarios generar ingresos para superar las condiciones de pobreza.

El Gobierno de la República asume que la pobreza es un problema multidimensional, y esto nos permite identificar las carencias reales que vive la población. No podemos cerrar los ojos ante este desafío común que debe atenderse como una prioridad. Las políticas públicas deben de pasar del combate a la superación de la pobreza y, para esto, es necesario que todos contribuyamos con este esfuerzo. Sin duda tenemos mucho camino por avanzar, pero con base en las evaluaciones, estamos en el camino correcto.



Adrián Soria Moraleda

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE SACYR CONSTRUCCIÓN MÉXICO



Una de las bondades de tener presencia en diversos países es trabajar con talento diverso. Más allá de técnicas o metodologías, el Capital Humano siempre será el punto decisivo en el éxito o fracaso de una empresa.

Y es que México no sufre de atrasos o rezagos graves en materias tecnológicas o de procesos. De hecho, puedo asegurar que se encuentra a un nivel altamente positivo en dicho tema. Sin embargo, necesitamos un mercado que nos nutra de más perfiles gerenciales para el sector de la construcción. He detectado que los ingenieros mexicanos son muy competentes en sus áreas técnicas, pero debemos incorporar más talento local con un perfil más enfocado, si cabe, en la gestión y planificación de grandes proyectos de infraestructura.

Lo que sucede es que una obra grande o mediana, por lo general requiere meses o años para su realización y hay demasiadas personas y departamentos involucrados, así pues, se precisa de personas que concentren y comuniquen de manera eficaz todos esos aspectos que envuelven la obra. Este perfil de alta demanda, el de *Project Management*, es el que más estamos requiriendo en México. Este enfoque profesional en particular, representa la oportunidad perfecta para que los jóvenes en formación, dirijan su carrera hacia un horizonte con muchas oportunidades.

El ingeniero de éxito en las constructoras, además de tener un perfil altamente técnico, debe tenerlo en sus habilidades de *Management* y de gestión económica de proyectos, por lo que se hace necesario reforzar en esta materia, en los diferentes recorridos académicos de las universidades. Para mí, este es el ejemplo más claro y reciente de una de las muchas oportunidades que brinda el sector de la construcción para los jóvenes en formación.

Como vemos, es necesario apostar por habilidades y competencias que anteriormente no eran contempladas para este ramo. Aunque dicha tarea implica un desafío constante, también es señal de evolución, cambio y constancia. Descubrir nuevas tecnologías, mejorar los procesos y requerir nuevo talento es signo de que vamos por buen camino.

Sin embargo, sabemos que la sociedad en general está avanzado rápidamente y la revolución tecnológica está en pleno auge; así que bien vale la pena prestar atención a los cambios que vienen, las nuevas oportunidades que se avecinan y los ajustes que como sector debemos realizar, para optimar resultados y generar valor a la oferta laboral mundial.



Ildefonso Guajardo Villarreal

SECRETARÍA DE ECONOMÍA



El empleo permite a las personas lograr mayor bienestar, reduce la pobreza e impulsa el desarrollo económico. Es por ello que, desde el periodo de transición de la Administración del Presidente Enrique Peña Nieto apoyamos la aprobación de la Reforma Laboral –que facilita las contrataciones para impulsar la creación de empleos– y establecimos el fomento al empleo como objetivo principal de nuestro Plan Nacional de Desarrollo (PND 2013-2018).

En los 46 meses que van de esta Administración, tenemos un gran avance: se han creado más de 2.3 millones de nuevos empleos, una cifra histórica. Ello se ha logrado gracias a los esfuerzos para mejorar el ambiente de negocios, facilitando la transición hacia la formalidad de las MIPYMES y reduciendo el costo-país, lo que ha contribuido a atraer 120,292 millones de dólares de Inversión Extranjera Directa (IED), entre enero de 2013 y junio de 2016.

Los empleos que se generan a partir de la IED que llega a México y que, en su mayoría, se ubican en empresas exportadoras, cuentan con salarios en promedio 30% superiores a los de sectores no exportadores. En la industria manufacturera, destaca el caso del sector automotriz que, gracias al crecimiento de las últimas dos décadas, se ha convertido en una fuente de empleo estable y de calidad, para miles de mexicanos.

En lo que va de esta Administración, la industria automotriz ha iniciado una nueva etapa de crecimiento: ha registrado 16,572 millones de dólares de inversiones extranjeras y con la inauguración de 5 nuevas plantas ensambladoras, ha contribuido a la creación de más de 178 mil nuevos empleos, entre diciembre de 2012 y agosto de 2016. Con ello, en 2015, la industria automotriz mexicana sumó un total de 731,421 puestos de trabajo, 21% del empleo de la industria manufacturera.

En los próximos tres años, el empleo automotriz continuará creciendo: concluirá el proceso de ampliación de cinco plantas y entrarán en operación tres más, lo que abrirá más oportunidades de empleo en las líneas de producción, así como en investigación y diseño de partes y procesos industriales. Se trata de empleos de calidad y mejor pagados: los trabajadores de esta industria ganan en promedio 6,600 pesos más por mes, que los de otras industrias manufactureras.

Para seguir fomentando la generación de empleos de calidad, continuaremos trabajando en la mejora del ambiente de negocios, en la atracción de IED y en fortalecer la red de tratados de libre comercio –actualmente 12, con 46 países– que permite a las empresas instaladas en México conquistar los principales mercados del mundo, con productos que llevan trabajo y talento mexicanos.



Amalia Dolores García Medina

SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO



SECRETARÍA
DE TRABAJO
Y FOMENTO
AL EMPLEO

Las acciones de la Ciudad de México, encabezada por el Dr. Miguel Ángel Mancera, a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, en trabajo coordinado con otras instancias de gobierno, han permitido abatir la tasa promedio de informalidad del 49.7% durante los últimos 11 años a 46.7% en el último año, tres puntos porcentuales menos a lo registrado.

Para lograr estos avances se han intensificado las acciones de inspección laboral, realizando en este último año más de 3,500, focalizadas principalmente en sectores críticos como gasolineras, servicios de limpieza y construcción.

Entre los retos más importantes están: lograr un esquema con el IMSS para incorporar a las trabajadoras asalariadas del hogar, que conforman a más de 200 mil personas en la Ciudad de México; avanzar en la incorporación a empleados de empresas formales pero que no están dados de alta en la seguridad social, e impulsar los derechos en mecanismos de seguridad social a trabajadores no asalariados, independientes y por cuenta propia.

El objetivo es mantener la tendencia de disminuir la informalidad laboral para la población trabajadora capitalina, a menos de 40% para los próximos años.

La Ciudad de México alberga a 143 de los 357 muy importantes corporativos registrados a escala nacional. Los corporativos son unidades económicas dedicadas a la dirección de empresas, que influyen en los planes de acción de otras unidades económicas de su propiedad, por lo que se puede decir que desde esta ciudad se define buena parte de la actividad económica del resto del país.

Durante estos cuatro años de gestión, se ha formalizado medio millón de trabajadores en la Ciudad de México a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, logro muy destacado que nos coloca en primer lugar nacional; por arriba de los estados de Jalisco, Nuevo León y Guanajuato, en orden de importancia.

Cabe señalar que en el ámbito formal, las actividades económicas que han ofrecido mayores oportunidades de empleo, desde diciembre de 2012, han sido los servicios profesionales técnicos; el sector de la construcción y la industria turística.

La capital no solamente ofrece oportunidades de trabajo a quienes residen en ella, sino también a personas de las entidades vecinas; especialmente a 1.4 millones de habitantes del Estado de México. Por lo tanto es indispensable el fondo de capitalidad y una eficaz coordinación metropolitana con las entidades vecinas, en materia de infraestructura, transporte, seguridad pública, políticas de empleo y proyectos de desarrollo.



Margarita Chico Pérez

DIRECTORA GENERAL DE TRABAJANDO.COM MÉXICO

www.trabajando.com
La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica

Existe un entorno económico complejo que afecta a las organizaciones del mundo y México no es la excepción. En materia de empleo presenciamos un difícil panorama: 84% de las organizaciones declara estar transitando por períodos de crisis que las orilla a recortar sus gastos internos y reducir su plantilla de colaboradores.

De acuerdo a resultados de encuestas realizadas por Trabajando.com, las empresas que se han visto más afectadas pertenecen al sector servicios 57%, al ramo industrial y comercial 34%; y sólo un 9% a otros segmentos.

Se les preguntó a varias empresas sobre las alternativas que están perfilando para la generación de empleos y los resultados fueron: el 67% indica que dependerán de clientes y proyectos nuevos, para considerar una mayor contratación de personal; el 28% desarrollará un plan de reestructuración interna que dé paso a la creación de nuevas áreas (nuevos perfiles y funciones); y el 5% restante buscará nuevos inversionistas.

En cuanto al emprendimiento, la buena noticia es que de 7,319 jóvenes encuestados de 10 países de Iberoamérica, el 92% indicó firmes intenciones de crear su propia empresa, y el 54% de estos jóvenes apostaría por industrias de éxito: ropa y accesorios, formación, entretenimiento, servicios financieros y tecnología.

Sobre la formación académica de candidatos, estas son las 10 carreras más demandadas por las empresas en México: Administración de Empresas, Mercadotecnia, Finanzas Bancarias, Carreras Comerciales y Contabilidad.

Desde Trabajando.com ésta es la perspectiva del empleo en México. Detrás de estas cifras, la lectura es la transformación profunda en el mercado laboral liderada por jóvenes emprendedores.

Las oportunidades de trabajo para cualquier persona que busca empleo se reducen cada vez más en las empresas con estructuras tradicionales, quedando éstas para personas con formación en las 10 carreras indicadas.

Por otra parte, se observa una especial necesidad de las empresas por contratar personal que generen innovación a sus productos y servicios, o que originen cambios profundos en la forma de realizar los negocios; estas habilidades no necesariamente se adquieren por una formación académica específica, son características innatas de un candidato.

La transformación del empleo en México está ya en manos de los jóvenes. Las empresas deben adaptar sus procesos a una nueva mentalidad que las lleve a incursionar en nuevos y atractivos mercados; la clave siempre será, saber distinguir y elegir al mejor talento.



Juan Pablo Murguía Ashby

PRESIDENTE DE LA UNIÓN SOCIAL DE EMPRESARIOS DE MÉXICO



Las problemáticas presentadas a escala mundial indican una preocupación importante acerca de cómo podemos crear empleos, con un componente adicional que hoy se destaca: que estas fuentes de trabajo proporcionen seguridad y dignifiquen a las personas. Es decir, hoy en día se requiere una generación de fuentes de trabajo que contemple satisfacción y calidad a las personas, pero que también involucren un beneficio directo a la sociedad.

La estrategia de USEM ha estado en la línea de la transmisión de conocimiento a los empresarios partiendo de dos lineamientos principales: que la dignidad de la persona (de cada uno de sus colaboradores) es la base principal para la operación y funcionamiento de cualquier negocio -filosofía esencial de nuestro Fundador Don Lorenzo Servitje-; y por otra parte, el atender la Responsabilidad Social sabida no como una certificación más, sino a través de la vivencia de valores, de principios, visión y misión compaginada con los objetivos de cada empresa.

Entre los resultados buscamos una transformación de la persona, para formalizar una ideología con el conocimiento, que de la misma forma permita vincularse con el entendimiento de la realidad social y de su propia necesidad corporativa.

Nuestra sociedad precisa de personas que sean capaces de liderar cambios desde la raíz y que verdaderamente se encuentren convencidos de que la ética tiene forzosamente que ir de la mano de la creación de negocios, porque así se contribuye con la transformación en la ética de la sociedad.

Por lo anterior, si bien, la filosofía de USEM está centrada en la persona, la premisa más importante es que una formación ética en los empresarios pueda permear hacia sus centros de trabajo. Es decir, la transformación de nuestra sociedad puede generarse también desde los líderes empresariales, por tanto acercarles una capacitación adecuada centrada en estos principios y perfectamente orientada en la productividad de los negocios es determinante para su propio éxito, el de sus colaboradores y el de nuestra nación.

Como parte de dicha propuesta, la USEM, desarrolló un Curso de Formación Social CU-FOSO en desde hace varias décadas, nos hemos dado a la tarea de difundir la relevancia de prácticas y valores tales como: dignidad de la persona, bien común, destino universal de los bienes, subsidiariedad, participación y solidaridad. Lo anterior con la finalidad de incidir en negocios y empleos dignos, competitivos y éticos.

En las más de 200 empresas afiliadas, buscamos que los dirigentes de las organizaciones marquen el camino a seguir a sus colaboradores; es por ello que siempre hemos fomentado una filosofía altamente productiva y plenamente humana.



Gabriel Charles Cavazos

DIRECTOR DE WAYRA MÉXICO



La revolución tecnológica que estamos viviendo nos ha propuesto retos interesantes. Cada día, hay avances que nos advierten sobre el fin de diversas fuentes de trabajo. La preocupación por el alto índice de desempleo nos ha cegado ante las oportunidades advenedizas. De hecho es probable que la mayoría de los empleos del futuro, aún no se vislumbren.

¿Cómo afrontamos este reto? La experiencia obtenida después de impulsar a más de 800 empresas a nivel mundial, de las cuales 50 son mexicanas, nos ha demostrado que la educación digital y el acceso a la tecnología es la mejor apuesta para evitar el desempleo y crear nuevos negocios. *Drones, streaming*, impresión 3D y NFC, son ejemplos de tecnologías que están creando nuevos perfiles laborales e industrias, y eso es sólo en la última década. Si algo tienen en común estas tecnologías, es que fueron moldeadas por gente que tuvo acceso a educación y tecnología.

Ejemplo de ello, es la creación de empresas basadas en tecnologías digitales e Internet, también conocidas como *startups* (me gusta llamarlas EPGs: Empresas Potencialmente Gigantes). Dichas empresas, son creadas por jóvenes con talento en áreas tecnológicas que entendieron el funcionamiento y alcance de los entornos virtuales y desarrollaron nuevos nichos de mercado; estas empresas se forman con alta tolerancia a la adversidad (resiliencia) y visión con ambición (piensan en grande, es decir a nivel global), y atraen conocimiento ya sea con talento propio, o a través de mentores.

Wayra ha demostrado lo anterior al ofrecer cerca de 60 millones de pesos a *startups* mexicanas. Dicha cifra se elevó a 230 millones provenientes de diversos inversionistas que confían y avalan a este modelo de empresas. Las empresas exponenciales (cuyo impacto es 10 veces mayor que su competencia por el uso de técnicas de aceleración) y la economía colaborativa (un sistema en el que se comparten bienes y servicios a través de plataformas digitales) han demostrado que tienen la capacidad de detectar nuevos mercados, captar clientes no vistos y conformar nuevas industrias.

De igual manera, las innovaciones en el modo de trabajar irán de la mano del avance tecnológico. Tal es el caso de la economía-bajo-demanda, donde las empresas pueden tener al talento necesario sin tener que contratarlo permanentemente y les da a estos empleados la flexibilidad de tener múltiples trabajos sin importar donde se encuentren.

Es un reto global pero también una oportunidad global. La respuesta corta a la pregunta inicial de ¿dónde estará el empleo en México? es: en cualquier parte, habiendo adquirido habilidades digitales.



Lorenzo Zavala

SOCIO Y FUNDADOR DE ZAVALA CIVITAS EXECUTIVE SEARCH

zavala
civitas
executive
search

 Observamos que la evolución de la demanda en cuanto al tipo de profesionales en México sigue curvas muy parecidas al resto del mundo, aunque con algunas particularidades.

México sigue siendo un país en crecimiento y con recursos naturales envidiables en comparación con otras regiones como Europa, y esto provoca ciertas peculiaridades en cuanto al volumen de demanda de determinadas profesiones. Existen factores geográficos que determinan una mayor o menor demanda en cuanto al tipo de profesionales requerido. Algunos datos son destacables:

En las regiones del Bajío, Querétaro, Puebla y Saltillo se está detectando una fuerte demanda de Ingenieros Técnicos y especialistas en el sector Automotriz; recientemente responsables de RRHH de importantes empresas del sector nos hablaban de un déficit de entre 10 mil y 15 mil profesionales, concretamente técnicos de Mantenimiento, Matriceros, especialistas en Calidad, Fundición y Forja.

En Ciudad de México, los sectores de Servicios y Financiero son los que mayor número de personal cualificado demanda. En áreas como consumo masivo, *retail*, consultoría, industria farmacéutica estamos viendo que la demanda de expertos en mercadotecnia es muy alta. El sector salud crece y continúa la fuerte demanda de enfermeras y médicos.

En Monterrey, la necesidad es de profesionales del sector Servicios, unido a una fuerte demanda dentro del sector Metal-mecánico.

En cuanto a las industrias, la agrícola, ganadera y la alimentaria tienen gran potencial, donde percibimos cada vez más una mayor demanda de profesionales en áreas de Investigación y Desarrollo y otras posiciones como especialistas en Calidad, Ingenieros de Procesos, Producción y Logística, sobre todo en Jalisco y Veracruz.

El sector turístico tiene un gran potencial, así como en el sector construcción hay importantes necesidades tanto en vivienda, como en infraestructura. El sector energético es todavía una incógnita, su auge dependerá del precio del petróleo y de las medidas promovidas por el Gobierno.

Un segmento que está en fuerte crecimiento en todo el mundo y México no es una excepción, es el área de Tecnologías de la Información; serán requeridos profesionales expertos en seguridad informática, programadores y desarrolladores en diversos lenguajes de programación, analistas de sistemas y desarrolladores web.

Desde nuestra perspectiva de *Headhunters*, creemos que el talento mexicano tiene un alto potencial de desarrollo en los diversos sectores en crecimiento del país.

grupo
editorial
mexicano
de
empleos
mejores
S.A. de C.V.



