

mejores **empleos**

Tendencias y retos
del empleo. **OIT**

Nueva Reforma de
Justicia Laboral

Cómo elegir a un
Community Manager

Especial de construcción

- Talento requerido
- Oportunidades del sector
- Visión a futuro

**Más Ingenieros Civiles
con certificación profesional**

Entrevista a Fernando Gutiérrez, presidente del CICM



7 509997 013527



\$44.00 MX

Edición 31
México



EXECUTIVE EDUCATION



STANFORD UNIVERSITY
Stanford Center for Professional Development



THUNDERBIRD
SCHOOL OF GLOBAL MANAGEMENT



Wharton
UNIVERSITY of PENNSYLVANIA

CHICAGO BOOTH 



Kellogg
School of Management

MÁS INFORMACIÓN:

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

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

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

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

INVESTIGACIÓN
Patricia Pérez Martínez
contacto@mejoresempleos.com.mx

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

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

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

DIRECTOR ADMINISTRATIVO
Carlos Villanueva
cvillanueva@mejoresempleos.com.mx

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

GERENTE DE PUBLICIDAD
Edgar Irigoyen Monterrosas
edgaririgoyen@gmail.com

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

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

ESTILO
Héctor de Alzúa

FOTOGRAFÍA
Pedro García Castro
Luis García López

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

Mejores Empleos es socio activo de:



VENTAS Y SUSCRIPCIONES

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

Monterrey
81 8448 4421



@mejoresempleos



f MejoresEmpleos

Inscrito en el
Padrón Nacional de Medios Impresos

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

Editorial



Construcción: entre fortalezas y oportunidades

Si hay un sector de la economía mexicana que es garante de proyecciones de crecimiento y, a su vez, se perfila como merecedor de un futuro próspero, es el de la Construcción. Los indicadores más reconocidos dan fe de ello y en esta edición hemos reunido a importantes instituciones y la visión de sus ejecutivos más influyentes. No en vano, se trata de uno de los sectores económicos que reúne a más población ocupada.

La trayectoria del sector Construcción durante el 2016 empezó con una expectativa de crecimiento estimada en 8%, pese a también estarse viendo las consecuencias del recorte en el Programa Nacional de Infraestructura, esto evidencia los nichos de oportunidad por aprovechar y sus frentes de expansión, de cara a un nuevo año que sin dudas requerirá de la pericia apropiada para adaptarse a los retos del mercado interno.

Según la voz de los expertos consultados, el talento mexicano puesto a la orden del sector Construcción todavía tiene enormes oportunidades de crecimiento, y aunque los perfiles requeridos por estas industrias también se enfrentan a grandes desafíos en el área de la capacitación y la sub-especialización, también se han dado grandes avances para hacer de los procesos de certificación la mejor carta de presentación y aumento de la empleabilidad de los trabajadores en estas áreas.

Nos adentramos pues a lo más actual de una industria en crecimiento, de la que se espera mayor dinamismo en las inversiones bajo la modalidad de Asociaciones Público Privadas, donde la innovación tecnológica aplicada a la Ingeniería Civil se enfrenta a un doble reto: producir soluciones novedosas a los problemas sociales globales (incluyendo más viviendas), y asegurar más infraestructura pública para los nuevos tiempos; todo ello, de la mano de una mayor generación de nuevos empleos.

Opiniones, cifras, estudios, innovaciones y lo que se prevé que debe ocurrir dentro de pocos años: la construcción de una nueva infraestructura equivalente al menos a una tercera parte de la ya existente. Todos ellos son temas de interés reunidos en esta edición, fincados en una fuerte esperanza en el sector que se distingue por augurar un mejor futuro para México.

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



Más y mejores
empleos para México

Contenido

6

Cómo negociar un aumento y no morir en el intento

Por Margarita Chico

19

CMIC: aún falta mucho por construir

Por Mejores Empleos

8

Lo que distingue a los líderes

Por Jorge Andere Martínez

21

Grupo Triada: Talento para liderar proyectos

Por Mejores Empleos

10

Organizaciones no jerárquicas

Por Iñigo Arizmendarrieta

22

La tendencia hacia la especialización

Por Mejores Empleos

12

La transformación del empleo en los próximos años

Por Thomas Wissing

23

México, tierra de crecimiento múltiple

Por Mejores Empleos

14

Parques industriales: eslabones para la inversión

Por Zaida Alejandra Bedoya Flores

24

México, con nuevos horizontes para la Ingeniería

Por Mejores Empleos

18

Especial Construcción:
Las propuestas de los expertos

Por Mejores Empleos

25

Nuevos perfiles, nuevas oportunidades

Por Mejores Empleos

“El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización”

Víctor Hugo

.....

26 Fomentar la certificación profesional de ingenieros civiles
Por Gabriela Breña Huerta

50 Y entre libros nos encontramos
Recomendaciones de Mejores Empleos

.....

30 Contrucción bajo la lupa
Infografía Mejores Empleos

51 Suma de alianzas por la inclusión laboral
Por Mejores Empleos

.....

32 Sin un plan no hay *Networking*
Por Luis Berango Irizar

52 Senado aprueba Reforma en materia de justicia laboral
Por Mejores Empleos

.....

36 Apostar por el largo plazo, el reto de México
Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

54 Tras la huella del crimen. ¿Cómo es el trabajo de un forense digital?
Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

.....

40 Nuevo aeropuerto, impulso a empleos
Por Patricia Pérez Martínez

56 ¿Cómo elegir un *community manger*?
Por Laura H. Breña

.....

42 Artes gráficas: el reto es preservar empleos
Por Daniela Álvarez Soto

59 Mujeres juntas... mejor *networking*
Por Patricia Pérez Martínez

.....

46 La vida tras marquesinas: retos del teatro en México
Por Laura H. Breña

62 Programación Neurolingüística: acelerar el liderazgo femenino sí es posible
Por José Antonio Moreno González

.....

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

Soluciones confiables para:

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

www.grupopozzeidon.com.mx

Ciudad de México

Con más de 20 oficinas de representación

Interior de la República:

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

Oficinas en Madrid España

www.pozzeidonspain.com



+52 (55) 5559-0441



Cómo negociar un aumento y no morir en el intento

Por Margarita Chico

machico@trabajando.com

Directora General de Trabajando.com México

www.trabajando.com



Actualmente atravesamos un periodo de alta inflación, desempleo y lenta recuperación económica. A pesar de ello, muchas personas consideran la posibilidad de solicitar un aumento salarial. Si se tienen planes para entrar en una negociación de este tipo, es fundamental realizar un análisis del desempeño propio durante el año, hacerlo con tiempo y bajo las circunstancias adecuadas para no fracasar en el intento. Dicho ejercicio de reflexión será el que ayudará a respaldar y defender este requerimiento, y estar al tanto sobre aquello que como persona se puede mejorar.

Después de esta reflexión, si se considera que el sueldo que se percibe ha estado estancado por mucho tiempo y como colaborador se ha cumplido al 100% con las responsabilidades, entonces quizás sea el momento de plantear esta petición a los superiores.

¿Con qué frecuencia debemos esperar o solicitar un aumento?

Sería absurdo considerar un aumento cuando apenas se llevan meses trabajando en la organización. Ninguna empresa dará mayores ventajas si antes no observa que su colaborador es una persona comprometida, responsable y que ha logrado los objetivos; eso se construye sólo con el paso del tiempo. Digamos que durante los primeros tres meses apenas se demuestra que una persona es ideal para el puesto que ocupa. Por lo general, los aumentos se conceden sólo una vez al año, aunque esto depende en un gran porcentaje



de la situación económica, sin embargo, un aumento de responsabilidades efectivamente justifica la solicitud de una mayor remuneración.

Si desafortunadamente la empresa se encuentra en números rojos, no habrá cabida para solicitar más sueldo.

Si no es viable el aumento de sueldo ¿qué más se puede negociar?

Existen también aspectos no económicos, tales como flexibilidad horaria, posibilidad de desarrollo, capacitación, modalidades de trabajo (como *home office*) y en general todo lo que mejore la calidad de vida laboral y que sea una buena recompensa por el desempeño de un colaborador.

Sólo cuando se tienen argumentos sólidos en los que se han superado los resultados esperados por la organización y aun así no se presenta una mejora salarial, es conveniente plantear el caso con seriedad a la jefatura.

Ejes para determinar si se debe pedir un aumento:

- Fecha en que se realizan usualmente los aumentos
- Realiza un análisis racional de tu desempeño
- Logros obtenidos y resultados esperados por la organización
- Responsabilidades a cargo
- Situación financiera de la empresa
- El tiempo trabajando en la empresa

El tema del dinero muchas veces predomina en las decisiones de cambio de empleo, expertos señalan que la principal razón que impulsa la búsqueda de nuevas oportunidades es mejorar su compensación salarial.

Cumplir con las funciones diarias, llevar mucho tiempo en la empresa y llegar temprano no son argumentos para merecer un aumento de sueldo. Esto es lo mínimo que espera la empresa de un colaborador. Un reajuste salarial es fijado para premiar el desempeño y para ello se debe demostrar que se es una pieza clave, capaz de asumir nuevas responsabilidades y desafíos, además de probar que eso contribuye al logro de los objetivos ►

Tendencias en RH



Equipos de trabajo diversos, el nuevo paradigma

Por Oscar Rodríguez
orodriguez@familialaboral.com

Actualmente las organizaciones buscan tener la capacidad de actuar con la agilidad que dicta el dinamismo del mercado, razón por la cual buscan constantemente transformar y profesionalizar su gestión en materia de recursos humanos.

Una tendencia digna de resaltar consiste en aligerar la presión hacia los colaboradores e involucrarlos en la toma de decisiones de la organización. Como resultado, se ha propiciado un inimaginable cambio en las estructuras jerárquicas, pasando de un modelo funcional tradicional a uno basado en equipos diversos, multifuncionales, flexibles e interconectados. Como todo cambio estructural, implica un riesgo, por ello es imprescindible conducir eficazmente estos esfuerzos.

Se trata de una acción estratégica que pretende encontrar soluciones innovadoras y prácticas a problemas cotidianos o extraordinarios, a través de la consideración e integración de los diversos puntos de vista de los colaboradores, para que, entre ellos generen un análisis en conjunto de los escenarios posibles. Y es que, cuando en una organización los colaboradores no están implicados entre ellos y no cuentan con un objetivo común, la ineficacia, la insatisfacción laboral y el fracaso en las metas, es una consecuencia de alta probabilidad.

Estos equipos, "de colaboración y resultados compartidos", inciden además, en mejorar la eficacia, en crear cultura de empresa, la búsqueda de relaciones laborales equitativas, flexibles e integradas para aumentar la productividad y asegurar compromiso individual en el cumplimiento de las metas, elementos que se replican y generan un impacto positivo en otros áreas y con más miembros de la organización.

La diferencia entre una organización que tiene éxito de otra que no, la hace, ante todo, sus colaboradores; por ello, para que los equipos de colaboración y resultados compartidos funcionen, sugiere anteponer que el ser humano es resultado de la interacción de sus deseos, creencias, necesidades, valores y motivaciones, por tanto, se deben crear ambientes en donde se les permita mostrarse abiertamente, y al conocer su manera de percibir la realidad, se crea un ambiente de trabajo sano, creativo y productivo ►

Lo que distingue a los líderes



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



Grupo Andere
Consultores en procesos humanos



Imaginen lo frustrante que sería buscar a la pareja ideal. Lo que sucede es que no es como entrar a un supermercado y armar al hombre o mujer deseado, no es una compra de atributos que vamos echando en el carrito: "... una parte de ternura, otra de belleza, un paquete de inteligencia, una caja de sensualidad, una botella de alegría..." Si trabajamos bajo esa mentalidad, estaríamos destinados a vivir con el vacío y la esperanza de que algún día encontraríamos esa pareja.

Lo mismo sucede en las organizaciones con los líderes; si tratáramos de buscar las señales que distinguen a un líder, nos encontraríamos con ideales imposibles de cumplir o poco realistas. Debido a ello, considero de suma importancia abordar el tema con una perspectiva humana, o sea los líderes de carne y hueso.

Así que partamos de enfoques sensatos. Antes que mostrar las competencias de un líder idóneo, entendamos que cada líder es único e irrepetible. Los estereotipos sólo existen en la imaginación y en la literatura comercial.

El éxito de un líder está basado en tres fundamentos:

Son congruentes y viven en armonía con su propio temperamento

Esto abarca el conocimiento de sí mismo, de sus fortalezas y debilidades, riesgos y oportunidades. Tomado

en cuenta lo anterior, hay líderes con temperamento más dinámico, dominantes y apasionados, mientras que otros son sensibles y carismáticos; también existen los calmados, analíticos y prudentes. Los tres son líderes, pero con un temperamento que reconocen y son lo que son sin imitar a otros. El éxito de cada manifestación temperamental dependerá de la situación en que se aplique el liderazgo.

Se adaptan al estilo de sus seguidores sin poner en riesgo su propia autenticidad

La condición para conseguirlo es el conocimiento a fondo de los demás, que se obtiene a partir del conocimiento de uno mismo: mejorando su competencia social.

Conocen los factores de motivación de cada ser humano

Conoce a fondo las necesidades de su gente, lo que impulsa a elegir los mejores factores de decisión. En pocas palabras, saben qué es lo que mueve o incita a la acción a sus colaboradores y a sí mismos.

Independientemente de los fundamentos ya citados, existen ciertas características que los líderes poseen. De igual manera, debemos entender que estos aspectos son variables en cada persona y se presentan en mayor o menor proporción en cada uno. Así pues, ten-

Para entender a México



Discusión sobre el Salario Mínimo y el empleo que viene en 2017

Por Julio Portales Galindo
julio.portales@grupoicb.mx

El cierre de 2016 dará al gobierno federal un logro en generación de empleos. El Presidente Peña festinará la generación de 2.4 millones de empleos en los 4 años de su gobierno, a razón de 600 mil empleos por año, cifra razonable para el crecimiento promedio del 2% al año sostenido en los últimos 22 años.

La meta de un millón de empleos al año sería posible, si creciéramos mínimo al 3% anual, lo que parece inviable en los próximos dos años que le restan a la presente administración, según estima el FMI o del Banco Mundial.

De esos 2.4 millones de empleos, 68% son de menos de \$6,000 mil pesos al mes y 20% entre un rango de \$6,001 y \$15,000 según el INEGI. La creación de empleo es cierta, grande e histórica sólo en número, no así en calidad de la remuneración.

El reciente incremento al salario mínimo (SM) fue de \$20 pesos quedando en \$73 pesos diarios o \$2,190 pesos al mes. 70% de la población percibe sólo dos salarios mínimos al mes.

Hillary Clinton en su postulado de campaña puso a discusión nacional elevar el SM. Allí se hace por estados. Parte de la Unión Americana decide su propia política salarial. En Seattle, Washington, se elevó a USD\$15 dólares/hora y más que una discusión típica mexicana de parte del gobierno sobre sus efectos en la inflación o una queja del sector empresarial sobre el fuerte impacto en costos de producción, la discusión se centró en la mejora en el consumo privado, el efecto multiplicador en la generación de bienes y servicios, en el gasto de las familias en educación privada o servicios de salud privados y en el incremento de bienestar inmediato y colateral, a la toma de decisión de esta medida.

En Latinoamérica México tiene el SM más bajo: \$73 pesos/día en comparación con Uruguay= \$400 pesos, Chile= \$325 y Costa Rica= \$280. Es inviable y vergonzoso nuestro modelo de pago y remuneración. China fue competitivo por sus salarios bajos 20 años. Eso ya se acabó. Es preciso acabar con este modelo por el bien de todos en la economía mexicana del siglo XXI ►

gamos presente que no todos los líderes harán gala de estos rasgos.

Características de un líder:

Visionario:

Tiene claro el propósito de su equipo y de su trabajo. Es innovador y establece metas y objetivos orientados al crecimiento de su gente y al logro de resultados.

Facilitador

Gestiona los recursos para alcanzar las metas. No pone obstáculos, facilita las cosas y ubica a cada jugador en el lugar donde sea efectivo de acuerdo con su temperamento y formación.

Congruente

Existe unidad entre lo que piensa, dice, siente y hace, así de sencillo. No tiene que fingir ni mentir para manipular. Tampoco busca comprar o usar falsos incentivos para lograr que lo sigan.

En resumen, la clave del liderazgo está en ser auténtico y congruente con el estilo propio y con la adaptación a la realidad del grupo y la posibilidad de influir sobre él, por eso un líder es: una persona única, distinta al pueblo y para servir al pueblo ►

Organizaciones no jerárquicas

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

zavala
civitas
executive
search



La estructura de las empresas determina la manera en que se coordina el flujo de trabajo, la autoridad y el empoderamiento de los empleados. Tradicionalmente estamos acostumbrados a empresas con una estructura organizativa de liderazgo vertical muy claro e identificado. El organigrama de liderazgo jerárquico, también se le conoce como *mecanicista*, tiene la forma de una pirámide encabezada por un presidente/director general en su punta y que se va ensanchando conforme descendemos y disminuye el nivel de responsabilidad y autoridad de los empleados.

Las organizaciones no jerárquicas se caracterizan por tener menos niveles y con una autoridad descentralizada, también se les conoce como organizaciones orgánicas. Uno de los ejemplos más conocidos en el de la empresa estadounidense *Zappos*, dedicada a la venta en línea de calzado, esta empresa sustituyó los cuadros del organigrama por círculos que son equipos de trabajo para proyectos específicos, éstos se crean y se disuelven en función de las necesidades de la organización.

Las empresas que se rigen bajo este esquema están más orientadas al servicio y se busca que todos los empleados sean entrenados para atender al cliente de manera eficaz, fomentando el empoderamiento de cada uno de ellos. Estas empresas funcionan bajo una fuerte aceptación de la cultura organizacional y un gran compromiso con los valores de la empresa.

Ventajas de una organización no jerárquica:

- Mayor libertad y autonomía de los empleados, filosofía más acorde con la generación *millennial*
- Organizaciones por lo general innovadoras y creativas que reciben más ideas de los empleados, pudiendo situarlas por delante de la competencia
- Organizaciones más flexibles que se adaptan mejor a los cambios
- Empleados más motivados que rotan y asumen diferentes responsabilidades
- El reparto de beneficios de la empresa se reparte de una manera más homogénea

Por otro lado, tenemos a las organizaciones del tipo *matricial*. En las que se mantiene una estructura jerárquica de línea directa, pero se trabaja por proyectos, de manera que en el momento en que se inicia un proyecto hay un gerente del mismo, a quien se reporta en lo que se llama línea punteada. En estos casos, el reporte funcional prevalece sobre el punteado en casos de conflicto, dando más peso al resultado que a las evaluaciones.

Las estructuras de las organizaciones se crean para ayudar a éstas a cumplir su misión, unas u otras pueden ser más o menos efectivas en función del tipo de empresa, su cultura, la idiosincrasia del país y el tipo de producto/servicio que se ofrece.

Desventajas de una organización no jerárquica:

- Los líderes tienen poca autoridad sobre los demás miembros de la organización pero la misma presión a la hora de tener resultados
- Tiempo, la toma de decisiones se vuelve más lenta y requiere de consenso y múltiples reuniones.
- En negocios muy regulados o empresas de tamaño grande esta estructura es difícil de implementar

No hay que perder de vista que la finalidad al momento de establecer las estructuras organizacionales en México, lo va a determinar la ventaja competitiva que pretende lograr la empresa; por tanto, involucrará también la claridad y la capacidad de la propia organización para la generación, gestión y acumulación de conocimiento requerido que le permita fluir adecuadamente el entorno en el que se desenvuelve. Se trata de seleccionar el mejor uso de prácticas organizativas que fomenten la innovación y el alto rendimiento de los colaboradores ►

Para entender al mundo



Elecciones en Estados Unidos: desconcierto mundial

Por Rafael Martínez de la Borbolla
rafaborbolla@hotmail.com

El mundo contuvo el aliento el pasado 8 de noviembre: pasando de la incredulidad a la consternación. Los resultados presentaban lo que analistas e intelectuales habían considerado imposible: Donald Trump, magnate inmobiliario, etiquetado como evasor fiscal, misógino, racista y sin experiencia política, resultó electo presidente del país más poderoso de la tierra.

La victoria de Trump es el triunfo a la incongruencia. El mapa electoral refleja dos naciones: la rural, de aquellos con menor nivel adquisitivo y educativo, que coloreó el interior del país con un rojo republicano, y la de las dos costas, con ciudadanos educados y con mayor poder adquisitivo teñidas de azul demócrata. No hay razón que explique el sólido avance del magante. Las respuestas se sustentan en una compleja línea que pasa por el nivel educativo de los votantes, sus ingresos, su género, su raza, y, ante todo, sus miedos.

Que una nación tan próspera con una democracia tan antigua haya tomado semejante decisión pone en cuestión la noción sagrada en occidente de que la democracia es el modelo de gobierno a seguir para la humanidad; además de indicar la persistencia de grandes regiones de atraso político que contrastan con la modernidad e ideales que tanto presume el vecino del norte.

Para México los riesgos son mayores si se cumplen las promesas de campaña sobre los más de 10 millones de mexicanos que residen en EU; también para quienes tienen lazos familiares y económicos allá y, claro está, para la dinámica de flujos de mercancías y capitales que pueden dañar de forma severa el desempeño económico de Norteamérica como región.

Más allá del *shock* psicológico causado por la victoria del republicano, la presidencia estadounidense está sometida a mecanismos formales de contrapeso —como la división de poderes y el federalismo— y al control *de facto* de un denso tejido de intereses corporativos, no hay que perder de vista que el Poder Ejecutivo no puede imponer decisiones que esos intereses consideren contraproducentes. Sin embargo, la mayor incertidumbre está por comenzar ►

La transformación del empleo en los próximos años

Thomas Wissing

Director adjunto de la oficina de países de la OIT para México



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 re-



duzcan 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 ►



Inspiración para llevar



Jordi Muñoz,
soñando con drones

Por Alejandro Mendoza Morales

Los drones se han convertido en uno de los símbolos tecnológicos más representativos de esta generación. Orgullosamente, Jordi Muñoz, joven tijuanense, ha desempeñado un papel fundamental en la creciente penetración de dicha tecnología en el mundo.

Como era de esperarse, la carrera de Jordi hacia el éxito no fue fácil; su anhelo de ser piloto se vio truncado por los altos costos de la carrera. Debido a ello, fijó su mente en otro objetivo: ser ingeniero; para lograrlo, se mudó a la Ciudad de México sólo para ver su sueño frustrado tras ser rechazado dos veces en el examen de ingreso al Instituto Politécnico Nacional.

Luego de esta amarga experiencia, Jordi se conformó con obtener un puesto en Aeroméxico para así “poder estar cerca de los aviones”; además de atender un pequeño cibercafé. Sin embargo, la desilusión lo orilló a regresar a su natal Tijuana tiempo después. Sería ahí donde tendría sus primeros roces con la computación al intentar estudiar una carrera en dicha área, misma que dejó inconclusa.

Tras convertirse en padre, mudarse a EU y ver miles de videos y blogs en internet, Jordi comenzó a experimentar con pequeños prototipos de drones caseros. Como buen autodidacta, cometió cientos de errores pero nunca abdicó. Al compartir sus resultados y avances en la web, su trabajo cobró fama rápidamente y cientos de fanáticos de los drones querían comprar sus creaciones.

Las ventas de los drones que fabricaba en su cochera se dispararon y logró rentabilizar el proceso de manufactura. Su esfuerzo se vería recompensado cuando Chris Anderson, ex editor de la revista de tecnología *Wired*, le ofreció asesoría para convertir su negocio en una empresa a la par de donar 500 dólares para mejorar la tecnología desarrollada por Muñoz.

Así fue que nació *3D Robotics*, empresa que en 2015 facturó ventas por más de 95 millones de dólares y es una de las más reconocidas en el campo no sólo por sus productos, sino por su constante desarrollo e innovación en el campo. Sin duda, el verdadero logro de Jordi es nunca haber dejado de soñar ►



Parques Industriales: eslabones para la inversión

Entrevista a Pablo Charvel

Presidente de la Asociación Mexicana de Parques Industriales (AMPIP)



Por Zaida Alejandra Bedoya Flores

contacto@mejoresempleos.com

Con 250 parques industriales afiliados, la Asociación Mexicana de Parques Industriales (AMPIP) tiene la enorme responsabilidad de albergar a más de dos millones de empleos formales directos en 25 estados de la República. Pablo Charvel, presidente de la AMPIP, espera que dichas cifras aumenten: “cada nuevo afiliado representa crecimiento y generación de empleos; estar dentro de la AMPIP 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”.

Talento a escala global

Uno de los aspectos más interesantes de trabajar con diversas industrias es notar las tendencias comerciales y oportunidades de negocio que tiene nuestro país. Una clara muestra de estas tendencias es la llegada de inversiones extranjeras que fomentan la apertura de nuevos mercados y más empleos. Como ejemplo, el 84% de los clientes de los parques industriales pertenecen a la industria manufacturera de exportación; esto refleja que hay toda una oportunidad de mercado en la manufactura en nuestro país.

En cuanto a Recursos Humanos (RH) también hemos visto beneficios. Lo que sucede es que muchas

de las empresas extranjeras que vienen a producir a México traen talento de sus países de origen; aunque pudiera parecer algo poco favorable, la realidad es que dicho talento llega a nuestro país para capacitar y enriquecer los conocimientos de los trabajadores locales. Las inversiones extranjeras ayudan a desarrollar al talento local de cientos de sectores e industrias y ponerlo a escala global en los casos donde es necesario afinar competencias. Existe transferencia de tecnologías como en la industria automotriz, aeroespacial, médica y electrónica.

Vocación del talento por regiones

El talento de los mexicanos 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, la prueba de que el talento local puede competir en un mercado global. Todo ello está resultando en que la industria nacional está siendo identificada por su talento regional, lo que deriva en una especie de regionalización del talento.

Por ejemplo, en Jalisco y Ciudad Juárez se han agrupado muchas empresas de electrónica; Baja California y Querétaro concentran a la mayoría de empresas del sector aeroespacial. Mientras que las plantas

DIFERÉNCIATE Y CONSIGUE NUEVAS OPORTUNIDADES PROFESIONALES

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

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

www.trabajando.com



automotrices se ubican en la Zona del Bajío, en estados 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.

Certidumbre, la máxima oferta de México

Con todo lo ya expuesto, la mayoría de la población podría creer que el principal incentivo de la inversión extranjera es el costo de la mano de obra. Pero nada más lejos de la realidad; es la certidumbre el principal valor de México. Nuestro país es el punto de ancla para abrir mercados hacia Latinoamérica y/o Estados Unidos; cumplimos con los más altos estándares de calidad y productividad; contamos con tecnología de punta en procesos de manufactura y con un bono demográfico que tiene la capacidad de satisfacer las necesidades de la industria.

Aunado a ello, las empresas extranjeras quieren a un país donde no tengan que sufrir con problemas de tenencia de tierra, huelgas, condiciones inhumanas de trabajo y/o zonas geográficas poco estratégicas. La AMPIP se ha esforzado para que cada uno de nuestros afiliados sea sinónimo de calidad, eficiencia y vanguardia. Hemos demostrado que la industria nacional está a la altura de cualquier nación del mundo y esa es la visión de nuestro país que queremos transmitir al extranjero ►

TIP de Pablo Charvel:

La iniciativa privada y el sector público deben aprovechar la mano de obra de nuestro país. Debemos trabajar para impulsar a México como una verdadera plataforma manufacturera que no se limite a la demanda proveniente de Estados Unidos; hay que abrirnos a nuevos horizontes, atraer nuevas industrias y preparar a nuestro talento para afrontar nuevos retos.



Certeza y seguridad para administrar personal al sector energético

Administración de nóminas

-  Personal nacional
-  Empleados expatriados

Reclutamiento, selección y headhunting

5559.7076

contacto@empleosenenergia.com

Especial Construcción:

Las propuestas de los expertos

El verdadero desafío de los líderes que hoy destacan por su desempeño, en las industrias que marcan la trayectoria del crecimiento y desarrollo económico para México, está precisamente en seguir tomando las decisiones más acertadas para continuar, e incluso, superar las expectativas planteadas.

Para esta edición hemos reunido a un grupo de expertos del sector Construcción, con la finalidad de generar una radiografía de este importante sector de la economía nacional y también aproximarnos, conjuntamente, a conocer la propuesta de lo que falta y está por venir.

Desde su ámbito de acción, ofrecen un panorama sobre los ejes de acción tácitos que deben existir, como el desarrollo de programas de tutorías para transmitir la experiencia de los ingenieros expertos hacia nuevas generaciones; la creación de centros de intercambio de consulta ágil para vincular la generación de conocimiento con la industria, así como saber sortear competitivamente el inminente ingreso de nuevos socios al sector, muchos de origen extranjero.

Ellos son voceros que hacen hincapié en los cambios urgentes en las agendas económicas y sociales. Dejan ver cifras positivas y en auge para indicadores del sector, resultado del valor de la producción generado por las empresas constructoras, el incremento real del personal ocupado (sea independiente o contratado por las empresas constructoras).

Dar solidez al empleo en el sector de la construcción, implica tener la determinación de posicionar a los ingenieros mexicanos en puestos de toma de decisiones con trascendencia para la nación; afinar su conocimiento para que ocupen también posiciones globales, dar uso y destino adecuado de recursos para atender con eficacia la fase de planeación de los proyectos, así como crear obras de gran envergadura que darán marco al México de ese progreso que deseamos tener y proyectar al exterior ►

mejores
empleos



CMIC:

aún falta mucho por construir

Entrevista al Lic. Gustavo Arballo

Presidente de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC)



Cámara Mexicana de la
Industria de la Construcción

El sector de la construcción aporta el 8.0% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, durante el 2015 dicho sector generó seis millones de empleos directos y alrededor de tres millones indirectos. Como bien lo indica el Lic. Gustavo Arballo, Presidente de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), “analizando los datos, se puede inferir que nuestro sector requiere crecer a su potencial de 4 a 5% anual y ser competitivo globalmente, para ello, es necesario que su estructura productiva crezca y se fortalezca”. Por ambicioso que pueda parecer lograr ese nivel de crecimiento, la oportunidad para México está presente, estima el presidente de la CMIC.

Cada nuevo proyecto nos exige ser más competitivos

Como se ha visto últimamente, los servicios de infraestructura y la globalización han permitido la entrada de empresas constructoras extranjeras a México que, en algunos casos, son portadoras de nuevas técnicas de producción, tecnologías y modalidades de organización empresarial que resultan complementos necesarios para la modernización de la infraestructura y de los servicios producidos a nivel nacional, razón por la cual, nuestras empresas requieren estar preparadas y ser productivas para enfrentar esta competencia.

¿Cómo podemos sortear esta situación? En el caso de la CMIC, apostamos por la capacitación como uno de los elementos esenciales para mejorar la calidad de nuestras obras y aumentar la demanda por nuestro trabajo. La CMIC cuenta con institutos de capacitación

los cuales son los encargados de preparar, capacitar y actualizar a los trabajadores de la construcción para integrarlos con las mejores herramientas técnicas para el eficaz desempeño de los futuros proyectos de edificación e infraestructura.

Que las empresas mexicanas sean competitivas mundialmente

El punto anteriormente expuesto resulta importante: la entrada de empresas extranjeras en la obra pública nacional no significan menores fuentes de empleo para los mexicanos, porque a final de cuentas, la mano de obra es realizada con personal de origen nacional. Aún no he sabido el caso de que alguna empresa extranjera haya traído sus ejércitos de obreros para realizar una obra determinada en México (como lo hicieron los chinos en Costa Rica para la construcción de su estadio). Así que, mientras elevemos los niveles de calidad en nuestro trabajo, no existirá necesidad de importar talento.

Ahora bien, esto significa realizar un esfuerzo doble por parte del sector en México. Si bien debemos incrementar el nivel de nuestro talento a nivel mundial, debemos apostar también por darnos a la tarea de proyectar y realizar más obras a nivel nacional e internacional, ya que muchas empresas extranjeras buscan experiencia comprobada así como el máximo beneficio; en ocasiones subcontratan a empresas mexicanas a precios irrisorios y las utilidades las envían a sus países de origen. La finalidad es que la empresa y los obreros encargados de nuestras obras sean los mexicanos, por eso estamos trabajando para que la empresa constructora mexicana sea competitiva internacionalmente.

De hecho, ya se está trabajando en un estímulo fiscal que detone a la inversión privada mexicana en materia de infraestructura. Lamentablemente la caída de los precios del petróleo y la consecuente reducción de los ingresos públicos, dejaron poco margen

de maniobra. Sin embargo, ante la reducción de los recursos públicos para el desarrollo de infraestructura, se está abriendo una gama de oportunidades para que el inversionista privado participe en proyectos de infraestructura complementaria (carreteras, puertos, aeropuertos, ferrocarriles, telecomunicaciones y proyectos hidráulicos) que permitan maximizar el beneficio económico y social.

La inversión privada, motor para la infraestructura pública

En este apartado, la Ley de Asociaciones Público Privadas (APP) establece un marco legal más sólido en materia de participaciones mixtas, lo que permite impulsar mayores inversiones en infraestructura. Además, esta ley permite el novedoso esquema de “prouestas no solicitadas” que otorga a un inversionista la posibilidad de proponer a entidades o dependencias públicas un proyecto de APP.

Las principales áreas de oportunidad en México para la celebración de APP son: suministro de agua, saneamiento, generación de energía, telecomunicaciones, hospitales, centros penitenciarios, escuelas, carreteras, ferrocarriles, puertos, transporte, industria petroquímica y gas natural. Esto abre la puerta para cientos de proyectos que, de ser bien aprovechados, podrían detonar el desarrollo de diversas zonas del país, así como la generación de una diversa gama de fuentes de empleo ►

TIP de Gustavo Arballo:

Apostar por la inversión en mayor infraestructura de vanguardia para México no sólo fomenta la generación de empleos a diversos niveles y profesiones, y mayor número de obras de infraestructura en nuestro país, es también una apuesta directa al desarrollo y competitividad de nuestra nación.



Grupo Triada:

Talento para liderar proyectos

César Álvarez

Gerente Administrativo de Grupo Triada



A pesar de que Grupo Triada tiene injerencia en las tres principales áreas de la ingeniería (diseño, estudios y supervisión), últimamente nos hemos centrado mucho en la supervisión. Lo anterior debido a que la demanda de diseños arquitectónicos por parte del gobierno es generalmente dirigida a empresas extranjeras.

Aunque no lo parezca, la supervisión es uno de los procesos más sensibles pues es donde se revisan tanto los ejes de infraestructura como de Recursos Humanos; ya que muchas veces las empresas se enfocan demasiado en las metas y no tanto en las personas. Es decir que fungimos como una especie de cerebro que gestiona y monitorea toda la obra para asegurar que los resultados sean óptimos.

Actualización, el único camino en la ingeniería

A partir de este trabajo realizado, hemos sido testigos de la modernización en el sector de la construcción en México. Desde los mismos estudiantes que ya manejan softwares de vanguardia hasta los procesos de construcción en obra. Esto ha ayudado a agilizar las construcciones, minimizando factores de riesgos en cada proceso de la construcción.

Debido a todo lo anterior, siempre he recomendado que los jóvenes busquen estar actualizados en las herramientas tecnológicas que predominan en el sector, pues los hará más atractivos para las empresas contratantes. Sin embargo el punto débil de los estudiantes mexicanos no es ese sino la falta de ingenieros especializados en estructuras de gran calado. Es muy difícil hallar talento experto en dicha área. También hemos registrado dificultades al momento de buscar ingenieros con experiencia en la planeación de trenes y viaductos, a tal grado que preferimos exportar talento con este perfil. Como vemos, hay grandes nichos de oportunidad que no se están aprovechando y que podrían significar un gran avance en la formación de los futuros ingenieros.

Me gustaría abundar en el tema de la preparación, pues hemos descuidado muchas aristas, y una de ellas es el liderazgo. Nos enseñan cómo hacer el trabajo pero no nos preparan para dirigir. Y es que desgraciadamente las empresas en México se han ido relegando a un papel más ejecutor que de líderes. Nuestro país tiene gente muy capaz pero sin ese empuje para innovar, para hacer nuevos proyectos, no podremos salir de la zona de confort donde nos encontramos ►



La tendencia hacia la especialización

Arturo Bañuelos

Líder de Administración de Proyectos y Desarrollos



Para el desarrollo de proyectos de construcción de alto nivel son cada vez más requeridos los profesionales especializados. Incluso, ya se debe contar con sub-especialistas para cada área. Todavía hay muchos campos en los cuales se presenta un potencial de desarrollo y muchas especializaciones a tomar en cuenta y que podrían ser generadoras de fuentes de empleos bien remunerados; por mencionar algunas áreas que prometen fuerte demanda en un futuro cercano, se encuentran las especializaciones en acústica, iluminación, sustentabilidad, LEED, manejo de nuevas tecnologías, mejores prácticas para el uso del agua, nuevos materiales, actualización en diseños estructurales, diseño de muebles, ergonomía, diseño de interiores, y nuevas formas de trabajo dentro de las empresas, por mencionar sólo las más relevantes.

Nuevos perfiles

Basta mencionar que hace diez años no se contaba con especialistas en sistemas de sustentabilidad para el sector Construcción. Tampoco existía mayor interés por las certificaciones, y hoy son temas que han ido permeando y ya son requisitos en proyectos de inversión de alto nivel. Lo que son las áreas de sistemas y tecnología van a tener una evolución relevante. Estamos entrando en la era inalámbrica y la mecatrónica es otra de las áreas en expansión. De igual manera, los especialistas en sistemas de *centros de datos*, no existían hasta hace poco en México, y hoy son necesarios.

Todo lo anterior representa un referente sobre aquello en donde debemos anticiparnos para contar con el personal debidamente calificado, que sea capaz de atender de forma efectiva las nuevas necesidades, y en esto, nos encontramos aún con importantes rezagos en nuestro país, que bien vale la pena atender con prioridad.

Como caso real, para la construcción de la Torre BBVA Bancomer costó trabajo encontrar a especialistas en el área de BMS (*Building Management System*), porque no hay una oferta suficiente de empresas o especialistas mexicanos que proporcionen este servicio.

A las puertas de la 4ª Revolución Industrial, el sistema constructivo mexicano está lejos de que las máquinas solucionen los procesos; si bien la tendencia sean los procesos robotizados, sigue habiendo mucha demanda de mano de obra, que hoy en día es difícil cubrir por la escasez de talento.

Reunión de talentos

En México hay talento, pero los jóvenes profesionistas tienen que entender lo siguiente: se compite con profesionales de todos lados del mundo, entonces se tiene que estar en capacitación constante y optar por la especialización ►



México, tierra de crecimiento múltiple

José Manuel Bahamonde

Socio-Director General de
Concentra Inmuebles



Muchos son los retos para lograr la alta competitividad en la industria de la construcción. En lo personal, considero que uno de ellos es la apuesta formal por la Investigación y Desarrollo en el sector, que se lograría al tener una verdadera vinculación práctica de la industria, tanto con el profesorado y los estudiantes. Implicaría conformar una nueva dinámica de participación entre universidades públicas y privadas para generar investigación colectiva y atender aspectos clave como el fomento de nuevos modelos y procesos de construcción, rehabilitación de obras o de generación de estructuras, y que, por otra parte, den paso a la generación de patentes nacionales para evitar la dependencia de matrices de otros países.

Nos hemos rezagado en todas estas áreas por la falta de vinculación. De lograrlo, podremos ser una nación capaz de proponer e implementar incluso, nuevas soluciones a problemas globales. Requerimos estar a la altura de la transformación de la industria; por ejemplo, en el uso de nuevos materiales o nuevas técnicas, ya que suelen no ser consideradas por falta de conocimiento en las mismas, desde la base académica, hasta el personal que maneja las obras públicas y privadas, perdiéndonos de importantes oportunidades de innovación.

Existen retos de otra categoría, pero también medulares, como la simplificación administrativa, el impulsar la modalidad de licitaciones públicas electrónicas, y que los procesos permitan la transparencia en la aplicación de recursos, para que se inhiba el pago de gratificaciones. Lograr que nuestra voz se anteponga en el gremio, con una comunicación efectiva alrededor de nuestras necesidades cotidianas, en los trámites que realizamos y la forma más efectiva de resolverlos, implica comprometerse de raíz a romper las barreras que impiden el óptimo desarrollo de nuestro sector.

Finalmente, el sector de la construcción debe verse como un área interdisciplinaria porque actúa en el ámbito del desarrollo social; así, las oportunidades de crecimiento y la generación de empleos, incluso aquellos de nueva creación, están en la posibilidad de vincular y crear con manos mexicanas, nuevas tecnologías y procesos para el mayor desarrollo social ►



México, con nuevos horizontes para la Ingeniería

Agustín Domínguez Zerboni

Director General de Promotora y Consultora de Ingeniería S.A. de C.V.



Estoy convencido de que el progreso de México puede verse reflejado en la magnitud de sus obras de ingeniería civil; en ellas, siempre se revelan componentes fundamentales que exhiben los principales activos como país; el talento mexicano es uno de ellos, ya que se deja al descubierto la visión y capacidad de quienes crean los grandes proyectos y de las manos encargadas de construirlos.

Sin embargo, un caso reciente pone de manifiesto nuevas áreas de oportunidad: el nuevo aeropuerto de la Ciudad de México. El proyecto ha levantado cuestionamientos sobre el por qué una empresa extranjera se sumó en el diseño de esta obra mayor; sin embargo, la lectura detrás de este hecho es que, desde los años setenta, no hemos construido en nuestro país un aeropuerto de esta envergadura e invitar la experiencia de los extranjeros resultaba conveniente y enriquecedor. Hay que señalar que además hay participación de mexicanos que se enriquecerán de manera definitiva.

Por otro lado, dicha situación, deja al descubierto que no hemos preparado oportunamente a los ingenieros para afrontar retos de gran nivel. Debemos entonces enfocarnos en evaluar y tomar acción inmediata sobre mejoras en la formación que están recibiendo los jóvenes, pues de no actualizarse los planes académicos, los ingenieros mexicanos estarán destinados a quedarse a la zaga de los proyectos más modernos.

Y no es que los jóvenes no sean idóneos para salir al mercado laboral, por el contrario, son las grandes ideas y concepciones de las generaciones más recientes las que debieran modelarse y ser plasmadas con prioridad en los nuevos desarrollos de infraestructura mexicana.

Sangre nueva para un sector viejo

Los jóvenes representan la esperanza de cambiar ¡hasta la manera de negociar las licitaciones! Hace falta incluir esa visión integral que tienen, que acople la sustentabilidad, acceso y modernización de la nueva infraestructura y las visiones que corresponden a la globalización. Cambiar paradigmas es necesario. ¿Por qué no imaginar, que el ganador de una licitación para un edificio se encargue también de modernizar o mejorar los caminos conexos? Sin duda, esto llevaría a la mejora continua de los espacios públicos y la implementación de nuevas ideas y técnicas.

Estas innovaciones tienen que verse reflejadas en nuevos perfiles; por ejemplo, uno que ha sido severamente desatendido por el sector en México es el de *Project Management*. Este perfil ahora debe gestionar las obras desde su concepción, sus procesos y la gente requerida; incluso involucra hasta una visión holística e integral de la obra. Sin embargo, son casi nulos los despachos que cuentan con este talento para sus obras, debido a la subestimación del puesto o simplemente por falta de conocimiento y visión.

Concluyo asegurando que formar al talento con las competencias que se precisan actualmente en un sector, cuyo reto es la constante actualización y modernidad, nos permitirá romper la dinámica de acabar obras con una inmensa cantidad de errores que desgraciadamente, en ocasiones, salen a la luz una vez inaugurada la misma. Creo también que es el momento para volver a colocar a la ingeniería mexicana en el lugar de vanguardia que ha ocupado tantas veces en el pasado ►

Nuevos perfiles, nuevas oportunidades

Lic. 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 aún mas 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 de perfil 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 las oportunidades que brinda el sector de la construcción para los jóvenes en formación. Sin embargo, sabemos que la sociedad en general está avanzando 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 ►



Fomentar

la certificación profesional de ingenieros civiles

Entrevista a Fernando Gutiérrez
Presidente del Colegio de Ingenieros
Civiles de México (CICM)



Por **Gabriela Breña Huerta**
 gbrena@mejoresempleos.com.mx

Realizar una reestructuración a la infraestructura del México de hoy, no es tarea menor, y es el Colegio de Ingenieros Civiles de México (CICM) el que alberga este firme propósito de encabezar la transformación de la Ingeniería Civil mexicana para contribuir al desarrollo equitativo y sustentable de México.

“Hay pasos concretos que deben darse para materializar este propósito”, indicó el actual presidente del XXXVI Consejo del CICM, Fernando Gutiérrez Ochoa. “La profesionalización del gremio es el motor para dar impulso y una nueva rúbrica al sector”. Así comienza una interesante entrevista con un profesional determinado a dar cauce a los cambios estratégicos en el gremio.

En la visión de un experto

En el CICM trabajamos en el fomento, promoción y formación del gremio, para lograr su certificación profesional obligatoria, a fin de que los ingenieros civiles mexicanos adquieran mejores prácticas de planeación, innovación y gerencia para el desarrollo de proyectos que trasciendan y que visualicen con eficiencia las necesidades futuras de nuestra sociedad.

Como institución es la única autorizada para certificar a los profesionales del área; y junto a los Colegios de ingenieros mecánicos, eléctricos y petroleros, for-

ma un círculo de excelencia que trabaja por la actualización profesional.

El crecimiento del sector Construcción ha sido evidente en más de un indicador de gestión. La proyección es positiva, por tanto, son las decisiones de hoy las que contribuirán a ubicar en la agenda de las industrias, esas acciones con tendencia a convertirse en logros.



Bolsa de Trabajo del CICM identifica ofertas para:

- Recién egresados
- Residentes de obras
- Supervisores de obras
- Analistas de precios unitarios

Buscamos la renovación profesional

El CICM se ha propuesto mantener el liderazgo en el ámbito de la certificación profesional, con un modelo educativo susceptible a ser replicado.

“Somos el único Colegio, en convenio con la Secretaría de Educación Pública, a través de la Dirección



“Trabajamos para que se lleve a cabo la Ley de Profesiones y queremos que la certificación profesional sea obligatoria, para ingenieros civiles nacionales y extranjeros. Esto sin dudas será un diferenciador importante. Mientras más preparados estén los jóvenes ingenieros, mayores oportunidades tendrán en el área de empleo”

General de Profesiones, que mantiene una convocatoria de certificación profesional tras un examen de conocimientos, para los ingenieros civiles, comenta Gutiérrez y explica que un comité de evaluación decide el otorgamiento de la certificación, en garantía del uso y manejo de las nuevas tecnologías.

Desde el año 2010, es posible esta certificación profesional, debido a que el CICM tiene el Reconocimiento de Idoneidad como Auxiliar en la Vigilancia del Ejercicio Profesional; pero ahora va por más.

Un modelo de capacitación replicable

En el CICM funciona desde hace seis años, el Centro de Actualización Profesional e Innovación Tecnológica del Colegio de Ingenieros Civiles de México (CAPIT), creado para proveer cursos especializados a la medida de las necesidades de los ingenieros civiles que desean prepararse y alcanzar la certificación profesional.

“Existen concursos para plazas de empleo, en donde ya piden que los ingenieros civiles sean certificados. Hemos certificado a ingenieros civiles de Chiapas, Veracruz y también de la Ciudad de México”, expresa Gutiérrez y comenta un ejemplo alentador: “los ingenieros que se certifican pueden ir a trabajar al Estado de Texas, por ejemplo, pues la certificación prepara a los mexicanos para que trabajen en su país, y también para que puedan ir al extranjero y competir”.

“Ojalá podamos establecer una manera más rápida de certificar a los ingenieros, que los convenios se

puedan replicar y que se logren certificaciones profesionales a distancia”, estima Gutiérrez.

Vinculación, una tarea pendiente

La vinculación entre instituciones de estudio, la academia, sector público y empresas, se perfila entre los objetivos del CICM con la insistencia necesaria, para activar los cambios deseados. Dicha proyección se aprecia en diferentes niveles de la gestión, por nombrar dos de los más importantes: la Alianza FiiDEM y la dinámica de los Comités Técnicos que desarrollan la propuesta del Sistema de Planificación de Infraestructura Nacional.

Como ingenieros civiles y para mí, siendo el presidente del trigésimo sexto Consejo Directivo del CICM es un gran reto el poder contribuir a esa vinculación que ha faltado durante mucho tiempo entre las instituciones de educación superior y el sector productivo, para lograr que con mayor facilidad los recién egresados puedan incorporarse al trabajo, indica Gutiérrez.

Un claro ejemplo de esta vinculación, lo constituye la Alianza FiiDEM (Alianza para la Formación e Investigación en Infraestructura para el Desarrollo de México, AC), que agrupa a una serie de empresas, organismos gubernamentales, asociaciones profesionales e instituciones de educación superior, con la idea de hacer innovación en infraestructura. “Trabajamos y viene un modelo de vinculación que se puede institucionalizar”, enfatiza.



Nuevo aeropuerto CDMX, la gran promesa

“El proyecto más importante que se percibe ahora es el nuevo aeropuerto. Es una gran oportunidad, para cualquier ingeniero mexicano que tenga ganas de trabajar lo va a lograr. Si la ingeniería mexicana quiere ser competitiva debe unirse, organizarse y tener un objetivo común y el caso del aeropuerto puede ser ejemplo de ello”.

La Alianza FiiDEM es un esfuerzo promovido por la UNAM, con los objetivos orientados a fortalecer la ingeniería y la infraestructura, fomentar la innovación del sector y reactivar el interés por cursar carreras de Ingeniería, particularmente Civil.

Las acciones siguen en esta dirección, con logros visibles y otros por concretar, como la idea de incorporar las prácticas profesionales a los planes de estudios, en las escuelas de ingeniería reconocidas.

“Han habido muchos intentos de hacer cambios a los planes de estudios en la UNAM, pero mientras la universidad no esté en total consonancia con el sector productivo, van a tener ingenieros bien preparados, pero sin contacto con la realidad. Si podemos inducir a que en la etapa temprana de su formación, un ingeniero comience a ejercer en el área que le permitirá perfilar su futuro, tendríamos mejores resultados”, señala Gutiérrez.

Comités Técnicos en acción

El Artículo 5to de la Constitución señala que las profesiones deben colegiarse para ser asesores del gobierno, y desde hace 70 años el CICM se mantiene en constante comunicación con la administración gubernamental.

A la fecha se mantienen activos varios comités técnicos, integrados por los profesionales más jóvenes en coordinación con los ingenieros de más trayectoria. Cada uno de estos tiene el cometido de generar documentos innovadores para hacerle seguimiento a las distintas áreas de interés: medio ambiente, agua, edificación, planificación, energía, entre otros.

Uno de los comités técnicos que se mantiene con mayor actividad es el de Planificación. Se prevé que para el próximo Congreso del Colegio, a realizarse en el 2018, los profesionales del CICM presenten a la administración la propuesta de creación y desarrollo de un Sistema de Planificación de Infraestructura Nacional.

“La ley hoy limita y sólo se puede planear la infraestructura mientras se esté en ejercicio administrativo, y así terminamos con proyectos mal ejecutados. Los sistemas de planeación, mínimo se desarrollan en diez años y otros llegan a 30 años. La idea es que lo que presentemos vaya con fuerza. No menos importante, considero que el nuevo sistema de planificación debe ser totalmente independiente de la Secretaría de Finanzas, afirma Gutiérrez ▶

A la fecha la Alianza FiiDEM cuenta con 106 asociados:

- 18 organismos gubernamentales
- 45 empresas
- 12 instituciones de educación superior y
- 31 asociaciones profesionales



TIP de Fernando Gutiérrez:

El México de mis sueños, en materia de Ingeniería Civil, es lograr ser un referente como profesión. Si logramos que se vea a la ingeniería civil como el motor desarrollador de la Infraestructura y logramos implementar un Sistema de Planificación de la Infraestructura Nacional, el CICM será un referente nacional e internacional en beneficio de la sociedad.

Construcción bajo la lupa



Los retos que afronta este sector económico serán motor de cambio en las industrias relacionadas por los próximos siete años en México. Aquí mostramos el panorama actual y una aproximación futurista, mientras se juegan las mejores decisiones

Construcción

sector económico secundario

32% de 12,966,669 empleados trabajan en esta industria

8% fue la expectativa de crecimiento del sector JUL-SEP 2016

5to. lugar de importancia entre industrias después de servicios, comercio, manufactura y agropecuaria

120 mil nuevos puestos de trabajo en 2016

Positivo

2.6% creció el empleo formal en Construcción (*)

2.5% de empleados **inscritos al IMSS** (+36 mil 831 nuevos empleos formales) en los primeros 5 meses de 2016

6.3% ha sido el **incremento de la edificación** en obras privadas

2.5% disminuyó la obra de Ingeniería Civil, en obras públicas, con relación al año 2015

105 mil puestos de trabajo **menos** que en el año 2015

1.5% disminuyó el subsector de trabajos especializados

Negativo

Retos

- Dinamismo en inversiones bajo la modalidad de Asociaciones Público Privadas
- Innovar y aplicar la Ingeniería Civil y sus tecnologías a la solución de problemas sociales globales
- No olvidar que el crecimiento fue de tipo MODERADO pese al repunte de obras de Ingeniería Civil

Actualmente...

- La Ingeniería Civil vive un proceso de especialización creciente
- Hay limitación en la capacidad de innovación de las firmas nacionales dedicadas a la tecnología de la Ingeniería Civil
- La Ingeniería Civil mexicana enfrenta una dependencia tecnológica
- 2016 ha sido un tiempo de DESACELERACIÓN económica para la actividad productiva de la Construcción
- Se viven las consecuencias del recorte en el Programa Nacional de Infraestructura (PNI), estimado en una reducción de 250 mil millones de pesos con relación a la propuesta original.

Fuentes:
Manpower Group
Adecco México
Confederación de Cámaras Industriales
CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
<http://www.cmic.org/cmic/ceesco/2016/Empleo%202016.pdf>
(*) Según cifras publicadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Grupo GIMSA
Colegio de Ingenieros Civiles de México
Página web: www.indicainnovacion.com

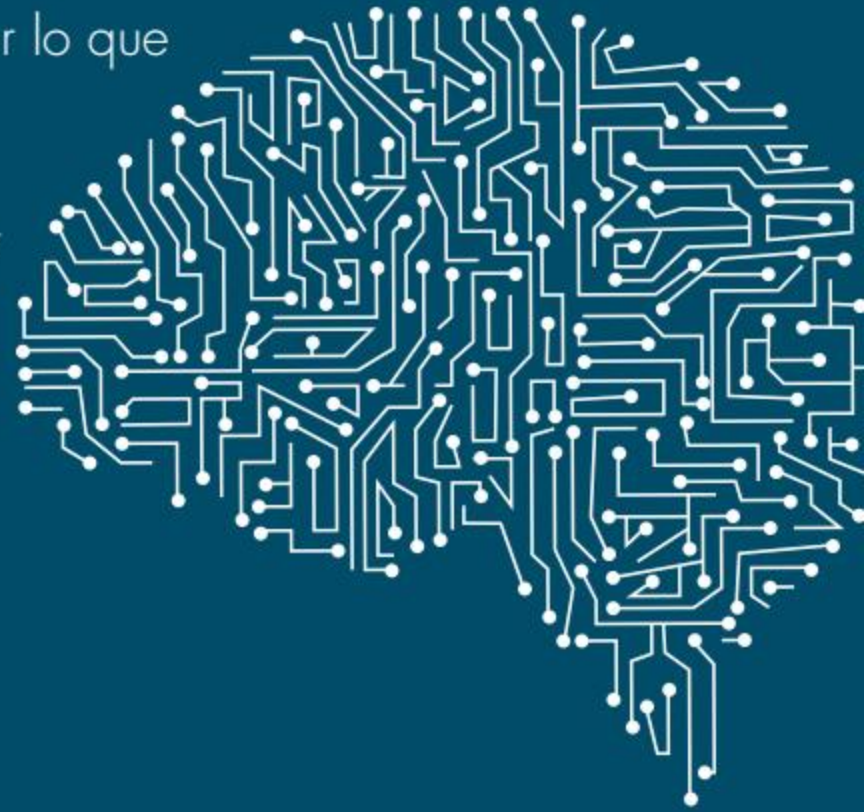
FUTURO de la construcción

Nos adelantamos a los acontecimientos para mostrar lo que viene, según las mejores decisiones de hoy

40 millones de mexicanos adicionales podría haber en 35 años. Con una población más adulta cambiarán los usos y ocupación de la infraestructura

Se prevé que... **habrá que construir nueva infraestructura** equivalente a 1/3 de la existente.

La **inteligencia artificial** reemplazará a los ingenieros en algunas tareas. Pasos que hoy se realizan en la planeación, diseño y construcción serán eliminados, minimizados o mejorados.



México próximo

+ Población urbana – Población rural

Liderazgo económico: transporte, productos metálicos, aparatos eléctricos y maquinaria no eléctrica

De 2016 a 2050 los ingresos presupuestales del gobierno federal serán más por actividades no tributarias que por pagos tributarios

Una movilidad positiva de salarios a futuro

De ejecutarse las decisiones más acertadas en los próximos años, en el ámbito de la Ingeniería Civil, la distribución del salario mínimo tenderá a beneficiar a mayor cantidad de trabajadores.



Fuente:

DR. ANTONIO ALONSO CONCEIRO. FUTUROS DE LA INGENIERÍA CIVIL MÉXICO 2045. Colegio de Ingenieros Civiles de México
http://cicm.org.mx/wp-content/files_mf/presentaci%C3%B3nestudioprospectivocicm65.pdf

Sin un plan, no hay *Networking*

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

TALÉNTICA
TALENTO EN LA PRÁCTICA



El *Networking* es, claramente, una carrera de fondo. Estas redes laborales cualitativas, uno de los pilares en cualquier proceso de *Personal Marketing*, no surgen de la noche a la mañana. Requieren tiempo, esfuerzo y perseverancia. Hay que tener claro desde el principio que el mejor *Networking* es más *working* que *net*.

No podemos dejar algo tan valioso como nuestras relaciones personales en manos de la improvisación. Necesitamos un plan, una hoja de ruta definida y bien alineada con nuestros objetivos profesionales y corporativos. Con honestidad ¿sabes dónde estás?, ¿a dónde quieres llegar?, ¿cuáles son tus expectativas a corto, medio y largo plazo? Si la respuesta es no, necesitas poner en marcha un plan para mejorar tu *Networking*:

Paso 1: conoce tu pasión. Decía Steve Jobs, que la única manera de hacer un gran trabajo es amar lo que haces. Si no has encontrado todavía algo que ames, no te conformes y sigue buscando. Sólo de esta manera podrás cultivar y enriquecer tu oferta única de valor, aquello que hace que otros te busquen.

Paso 2: identifica tus metas. Define tus objetivos de forma clara, establece rutas para conseguirlos y mejora aquellos aspectos personales y profesionales que pueden abrirte nuevas oportunidades.

Paso 3: segmenta a tus públicos. Este punto es crítico, porque corremos el riesgo de perdernos en una inmensidad de contactos inútiles. Necesitas tener identificados a los líderes de opinión de tu sector

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



EXCEL
CONSULTORES

Recursos
Humanos

Asesoría
Fiscal

Asesoría
Legal



Asesoría a Municipios
y Gobiernos

Auditoría

Asesoría
Financiera
y Litigio

SOLUCIONES INTEGRALES A SU
SERVICIO

Cobertura Nacional
INTERNACIONAL
Centroamérica, el Caribe y España.



y a los llamados conectores, que pueden acercarte a ellos. La información es un plus en estos casos. Conocer dónde se mueven, qué formación tienen o cuáles son sus intereses ayuda a la hora de tejer nuevas relaciones.

Paso 4: establece un plan de acciones. No sólo para ampliar tu red, sino también para fidelizarla. Debes integrar tu plan de marca personal, tener una visión tanto online como offline y definir unos indicadores de medición y seguimiento. Cada acción, cada hito o momento para crear encuentros relacionales tiene que tener un sentido. Un buen consejo es que en estas aproximaciones no trates de venderte desde el minuto uno. Es mucho más útil poner en práctica la escucha activa y mantener siempre una actitud de aprendizaje.

Paso 5: formación. La formación continua en tu sector y en otros relacionados, es básica. Cultivar las habilidades y, especialmente, las debilidades, siempre abre nuevas puertas.

Paso 6: lee, lee y lee. Libros, medios, blogs... todo suma. Es la mejor herramienta para cultivar la conversación, trabajar nuestro mensaje y potenciar nuestro impacto comunicativo.

Paso 7: monitoriza. Hay que revisar los resultados de manera constante y, si no responden a lo previsto, cambiar de rumbo e implementar mejoras.

Paso 8: nuevos objetivos. El *Networking* no acaba nunca, se trata de alimentarlo cada día, agrandando el círculo e identificando "nuevos target".

Existen, por otro lado, una serie de habilidades relacionales necesarias que acompañan y favorecen cualquier plan de *Networking*: el liderazgo, la empatía, la accesibilidad, la confianza, el reconocimiento, la cultura de equipo, la capacidad para escuchar o para emocionar a las que se suman otros aspectos más formales como el estilismo, el protocolo y la expresión corporal.

En este mundo hiperconectado, la cooperación está ganando la batalla a la competitividad. Y no hay que olvidar que la clave del buen *Networking* es la generosidad. Avanza quien comparte, quien se hace visible desde la confianza. Las personas que alcanzan mayores éxitos son aquellas que sirven de puente para otros e influyen en sus decisiones, no los líderes de grupos cerrados.

¿Qué tipo de profesional quieres llegar a ser? ►



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

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

Contáctanos
5915 6984
www.demesae.com



Apostar por el largo plazo, el reto de México

Entrevista a José Picciotto

Socio fundador de Picciotto Arquitectos

PICCIOTTO
ARQUITECTOS

Por Edwin Alejandro Mendoza Morales

ale.mendoza@mejoresempleos.com.mx

La familia Picciotto, conformada por José Picciotto, Abraham Picciotto, Hellel Picciotto, ha ganado algunos de los premios de arquitectura más reconocidos a nivel mundial en materia de diseño sustentable; sus innovaciones han dado paso a procesos de certificación y se han aplicado como referencias importantes a nivel mundial, orgullosamente diseñadas por talento mexicano.

Uno de los valores más representativos en sus trabajos es el asegurar que la tecnología aplicada en ellos no precisará de modificaciones a corto ni mediano plazo, pues son, en su mayoría, sustentables. Para conocer la visión acerca de la arquitectura en México estas son algunas recomendaciones de los principios que imperan en su quehacer para lograr el éxito, de acuerdo con la percepción de José Picciotto, director de proyectos de la firma.

No hay que apostar por lo barato, sino por el largo plazo

Cuando me preguntan sobre la implementación y adopción de tecnologías de vanguardia en las obras mexicanas, la respuesta me parece muy evidente: sí, existe muy buena recepción y uso de tecnologías innovadoras y sustentables en el país, lo que sucede es que muchas veces no hay los recursos económicos suficientes o bien, hay inexperiencia en ellas. Y es que, en la lucha por economizar, las empresas eligen lo práctico sin visualizar a largo plazo; prefieren apostar por soluciones baratas e instantáneas.



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

www.usem.mx

Unión Social de Empresarios de México, A.C.

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

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

 **USEM**

UNIÓN SOCIAL
DE EMPRESARIOS DE MÉXICO

Debemos hacer de lado estas prácticas. México es un país con altos estándares en sus procedimientos, como resultado de las zonas centrales donde es todo un desafío construir por temas sísmicos; razón por la que los arquitectos están obligados a estar a la vanguardia. Los métodos que se llevan a cabo son de alto nivel; pero los procesos constructivos los deteriora una mano de obra barata y en ocasiones poco capacitada, que impide que se recurra y apliquen tecnologías más puntuales.

El gobierno observa y cuestiona “lo caro”

Si el gobierno percibe una tecnología cara sin ver los beneficios a obtener (obviamente ahorros a futuro) casi por *default* ya no la acepta. Considero imprescindible que en el interior de las Instituciones públicas exista personal que, en cuya formación, haya conocido tecnologías actuales, para que maneje adecuadamente este tipo de licitaciones. En México se sigue apostando a lo barato y no a largo plazo. Esto representa un gran impedimento para el progreso del país.

Sembrar una cultura de la innovación

Más allá de una acción *economizadora*, atendamos el problema desde la base cultural. Las tecnologías sustentables y amigables con el ambiente, si bien han crecido en cuanto a implementación, suelen ser aplicadas como *recetas básicas* para resolver de manera inmediata los procesos de construcción. Debemos crear procesos productivos donde las construcciones sean sustentables en el tiempo, sin perder eficacia ni comprometer la calidad. Ahí está la innovación requerida. La vivienda, por ejemplo, debería ser un eje central en el que se enfoquen en materia de sustentabilidad.

Todo ello conlleva a un entendimiento integral de la obra que requiere un presupuesto alto. Los mayores

presupuestos se observan en las oficinas, hotelería y modernos rascacielos; lo que se queda rezagado es por desconocimiento o por mala reglamentación.

Legislar para avanzar

En el ámbito gubernamental hay un serio problema en la legislación requerida para gestionar una obra, que ha derivado en un importante rezago en temas de actualización, permisos y uso de nuevas tecnologías. Personal de gobierno debería ser más rígido al seleccionar a los encargados de redactar dichos reglamentos, pues es obvio que desconocen las necesidades de la industria.

Un trabajo arquitectónico serio, por lo general tarda meses o años. Sin embargo, su desarrollo sufre grandes actualizaciones con el transcurso del tiempo. De la misma manera, la legislación y reglamentación en el tema, debería contar con una actualización constante, integral y focalizada en hacer que las obras tengan los parámetros mínimos de calidad y seguridad pero sin que ello signifique atrasar o entorpecer el desarrollo de las mismas. Lograr el equilibrio entre ambos temas no es imposible ni utópico, solo falta voluntad y apertura ►

TIP de José Picciotto:

Proyectos ambiciosos no nacen de tecnologías o *softwares*, sino en quien tenga la capacidad de prestar atención a lo básico de la arquitectura, observar elementos primordiales, un ejemplo es observar de dónde sale el sol y cómo aprovechar su trayectoria en una obra. Es decir, dominar lo básico es la forma en que se puede alcanzar correctamente objetivos más ambiciosos, o yo le llamo *back to basics*.





DESARROLLAMOS EL TALENTO

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



Con más de

20 AÑOS

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



LANGUAGE
FIRST



EXECUTIVE
TRAINING



COACHING
ESTRATEGICO

pefe.com.mx

clientes@pefe.com.mx



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



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

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

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

Nuevo aeropuerto, impulso a empleos

Por: Federico Patiño

Director General de Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México.

GRUPO AEROPORTUARIO
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Por Patricia Pérez Martínez

contacto@mejoresempleos.com.mx

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. Representa 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 mayori-



taria 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.

Esta colaboración prevé capacitar y certificar a habitantes de los municipios aledaños a la zona del nuevo aeropuerto en oficios como plomeros, soldadores, electricistas, fierros, albañilería, jardinería, operadores de maquinaria especializada, seguridad e higiene, entre otros. También se contempla crear una bolsa de trabajo y coordinar a empresas afiliadas a la CMIC para que éstas empleen a personal certificado e incorporarlos a las distintas obras.

Tenemos la convicción de que hoy por hoy el NAICM es ya un motor de desarrollo económico y social. A la fecha ya se han creado 7 mil 500 empleos, de éstos 2 mil son del Programa de Empleo Temporal de los que más del 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 ►





Artes gráficas: el reto es preservar empleos

Entrevista a José Manuel Romero Becerra

Presidente de la Cámara Nacional de
la Industria de Artes Gráficas.



Por Daniela Álvarez Soto
contacto@mejoresempleos.com.mx

A partir de 1539, fecha en que se instaló la primera imprenta en México, la industria de las artes gráficas ha documentado la historia, mediante impresos y publicaciones que nos han permitido tener información de las diferentes etapas de crecimiento de la vida científica, política, social y cultural de México. *Mejores Empleos*, interesado en conocer más acerca del tema entrevistó al Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de Artes Gráficas (CANAGRAF), Sr. José Manuel Romero Becerra, para que nos contara sobre los planes y avances que se fraguan al interior de la CANAGRAF.

Adaptación, el mejor rumbo

La industria de las artes gráficas es una de las industrias que ha avanzado más rápido en la incorporación de la tecnología en cada uno de sus procesos. Hemos pasado del sistema de tipografía manual, que consistía en colocar letra por letra en cada bloque, después a la impresión mediante una prensa, hasta las actuales técnicas de *offset*. Hoy en día estamos viviendo la era digital, en donde todo es más rápido y de mejor calidad. Mejoramos los tiempos de entrega y la calidad de los productos finales, con capacidad de imprimir en diferentes materiales, tamaños, colores, de acuerdo a las necesidades y características que se soliciten.

El talento humano también ha tenido que adaptarse a esta transformación. Antes se requerían personas



psicografologia.
com

EMPRESA ORIENTADA AL APRENDIZAJE CONSTANTE

Conviértete en experto en grafología y psicología del

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

Diplomados y certificaciones en:

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

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



especialistas en un oficio como rotulista o diseñador, que de manera manual hacían el diseño de cualquier formato, y ahora, con los programas de computadora, en 20 o 30 minutos se tiene el diseño de un volante o poster, y ahora se precisa de personal que domine estos programas.

Preservar empleos, una misión permanente

Como es de esperarse, hay algunos perfiles que están desapareciendo, pero hemos procurado trabajar para que no se pierdan empleos. Se están llevando a cabo esfuerzos para que las personas con mayor experiencia se certifiquen y capaciten en nuevas especialidades. Dichas certificaciones son una herramienta para validar la calidad de nuestro trabajo. Para obtenerlas, nos acercamos al Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y de ahí se integró el Comité de Gestión por Competencias en las Artes Gráficas. Esto ayuda a lograr mejores condiciones de empleo, pues cada vez se están facilitando más los procesos y se requiere de menos tiempo para concretarlos, lo que ayuda a generar mayor productividad.

También estamos conformando una o dos normas de aquí a finales de año; la idea es que este Comité sea permanente, que siga trabajando para generar nuevas normas adaptadas a los cambios tecnológicos, ya que a escala internacional las grandes industrias de Europa y Estados Unidos, tienen gente con una calidad y capacidad muy grande y con ellos tenemos que competir.

Certificaciones, un beneficio para todos

La inmensa mayoría de las personas que se integran en nuestra industria, aprenden trabajando; las capacitamos en nuestras empresas y se van haciendo profesionales, empiezan en áreas más sencillas, hasta que llegan a ser impresores o contar con algún otro tipo de especialidad; entonces, esas personas que son muy

buenas para imprimir, no tienen un reconocimiento, y mediante el CONOCER es posible proporcionarles la certificación, ya que no cuentan con un título y no tienen la posibilidad de obtenerlo. Ese es el beneficio para el trabajador. Lo favorable para el empresario es que si empieza a difundir que tiene empleados certificados, crea una certidumbre para sus clientes al ofrecerles mejores productos, servicio, calidad y precio, y eso genera mayor confianza en las ventas. El empresario puede, en reciprocidad, favorecer al mejorar los sueldos de los trabajadores.

Por una competencia justa

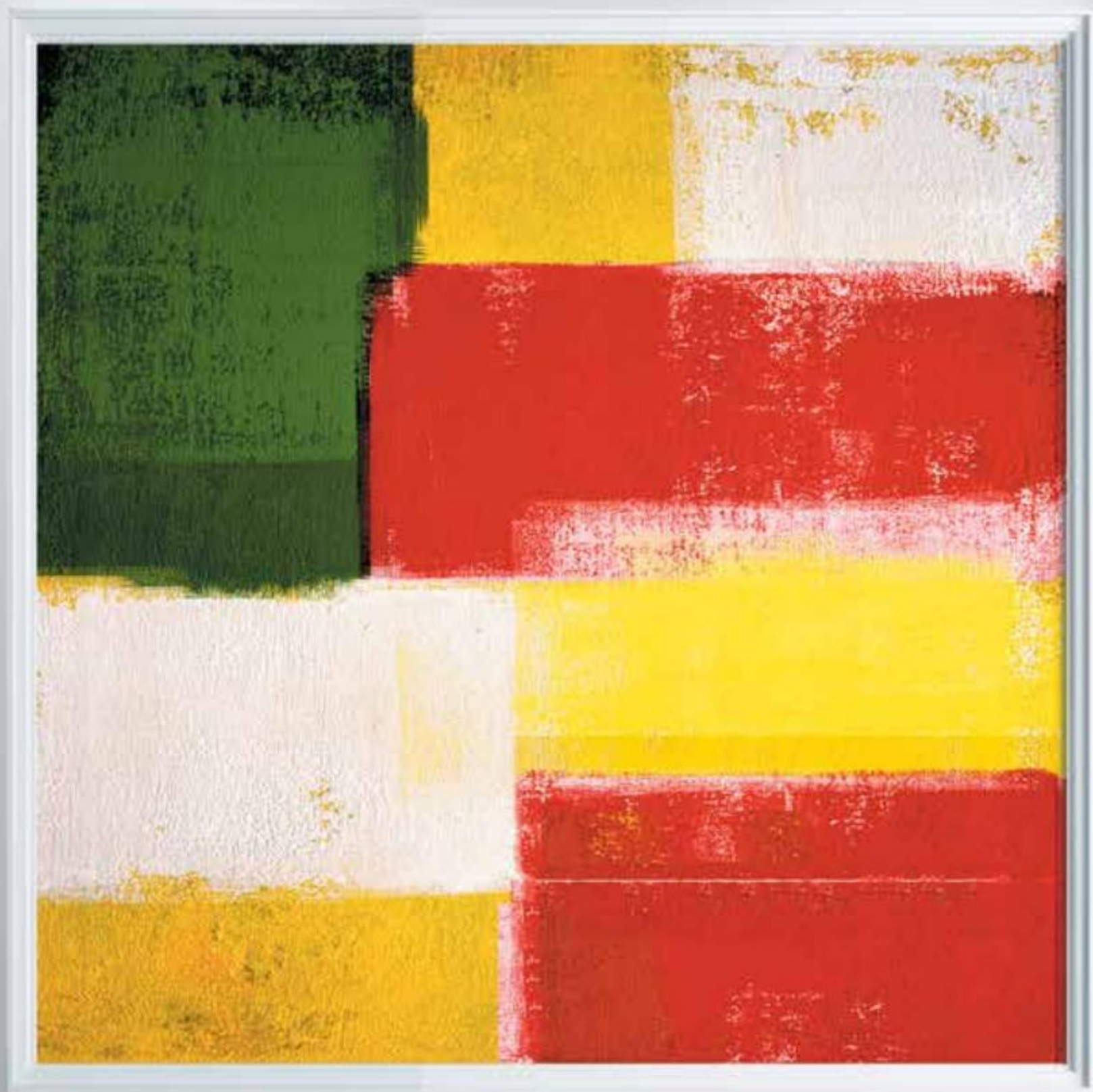
Afortunadamente, la calidad no es un problema para México pues tenemos empresas que por doce años han sido ganadoras del Premio Internacional al Mejor Impresor. Contamos con equipos de tecnología mundial y talento excepcional; sin embargo, hay muchas políticas que limitan la producción en el país, como son los acuerdos del TLC que tiene muchas excepciones para los aranceles y para los IVAS de las importaciones en publicaciones. Lo anterior ocasiona que sea muy barato importar pero caro exportar. Hemos estado trabajando muy de cerca con las autoridades para sensibilizarlos, que entiendan nuestra problemática, pero ha costado mucho porque son decisiones internacionales. No se trata de que nos favorezcan, se trata de jugar en las mismas condiciones, con las mismas reglas ►

TIP de José Manuel Romero:

Las certificaciones son un fuerte apoyo al desarrollo de los trabajadores. Independientemente de la industria o sector, contar con este tipo de reconocimientos permite a una persona actualizarse, validar los conocimientos que posee y aumentar su empleabilidad en el mercado laboral. Es una inversión en corto plazo que trae beneficios inmediatos, y de larga duración.



No existe combinación más perfecta.



bgrupo.com



grupopozzeidon.com.mx | pozzeidonspain.com

La vida tras marquesinas: retos del teatro en México

Entrevista a Enrique Gou
Productor de teatro

Por **Laura B. Hurtado**
contacto@mejoresempleos.com.mx

Con un gran abolengo en la industria del entretenimiento, Enrique Gou, hoy productor de teatro, se ha forjado desde sus primeros años de vida en una industria compleja. Ha visto la transformación de México a través de su patrimonio cultural y a la vez, ha contribuido con insistencia en la conservación del mismo. Enrique compartió a Mejores Empleos parte de su labor como productor teatral y los desafíos que sortea en una de las actividades más complicadas del mundo: entretener.

Hubo tiempos mejores...

Mi relación con el mundo del teatro viene de mi abuelo, un reconocido productor de cine en la época de oro del cine mexicano, y de mi padre que se dedicó al teatro toda su vida. Era inevitable que yo terminara en el mundo del entretenimiento. Mi experiencia abarca desde fungir como gerente de discotecas hasta organizar el mayor festival de jazz en México; sin embargo, de manera casi orgánica, siempre regreso al teatro.

Creo firmemente que la expresión teatral 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 refleja también nuestro desarrollo como país; asimismo da origen a la creatividad, invita a las personas a innovar, a ser flexibles y adaptarse a los cambios. A pesar de que hay muchas producciones en curso, la industria atraviesa un duro momento; la verdad es que se dista mucho de lo que alguna vez fue el teatro en México. Considero que el gobierno y la sociedad deberían comprender que se requiere



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

- de outsourcing
- de planta

Contáctanos 5559.0441

contacto@grupopozzeidon.com

Cotiza
el seguro de auto
con el costo
más bajo
del mercado



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

ampliar las oportunidades, que haya acceso a los bienes y servicios culturales para un mayor número de personas.

Valor frente al escenario

La cultura parece que se está viendo obligada a justificar su existencia sólo en base a las reglas de la economía, pues aún se ve al teatro 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 rentables o sostenibles.

Debemos revertir el poco aprecio y cultura teatral que hay en México; es decir, si comparamos el gasto que se hace entre una entrada al teatro y un boleto para ir al fútbol o ir a tomar a una cantina, la verdad es que resulta prácticamente lo mismo. El teatro es una experiencia, un evento en vivo que se vuelve único por su carácter efímero y que merece la pena ser vivido.

¿Qué factores afectan al teatro?

Los tres factores que más afectan al teatro son: la economía, la inaccesibilidad a ciertas zonas por mítines o paros, y la inseguridad. Es decir, si un trabajador 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, han dificultado la venta de boletos. La gente por más dinero o ganas que tenga de asistir, no se va a exponer a actos de delincuencia.

En provincia nos hemos encontrado con el “pago de cuotas” especiales para poder presentarnos. En fin, el panorama es mucho más retador que antes, y abdicar del teatro es lo peor que podemos hacer. Y es que, aunque el teatro es un giro muy pasional, hoy día

debemos ser más cerebrales que nunca para poder impulsarlo ¡Aquí se encuentra mi pasión y mi contribución a la industria!

Hoy en día, ya no se puede contratar al actor/actriz de moda y pensar que así se va a llenar la función. Debemos ser más inteligente en cuanto a contenidos, a dar valor a la producción, planear mejores horarios y todo lo relacionado con la logística de la obra para que el concepto de negocio, sea rentable. Las soluciones mágicas se acabaron, necesitamos trabajar mucho y de manera inteligente para recuperar y proyectar nuevamente a la gran industria teatral que alguna vez tuvimos.

Lo que debemos entender es que la cultura de un pueblo 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 nos estamos limitando como sociedad. Analizando el tema desde una perspectiva económica, el teatro también es fuente empleos, genera una derrama económica y de promoción turística; sin duda, es una gran irresponsabilidad dejar perder una industria que le ha dado tanto a este país ►

TIP de Enrique Gou:

La mayoría de la gente se conforma con resultados aceptables o mediocres en su labor, sin buscar dar “el extra”. Deja atrás el concepto de “lo que me toca hacer” y cambia a “qué más puedo hacer” para agregar valor a tu actividad diaria y generar mejores resultados. Da ¡el todo! Este principio lo aplicamos en el teatro y es así como evaluamos cuando con éxito logramos captar la atención y el reconocimiento de nuestro público.





WWW.MEZCALERIALOSAMANTES.COM

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

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



f /MezcaleriaLosAmantesPolanco @MezcalLosAmantes AmantesMezcaleriaMx

EL CONSUMO EXCESIVO DE ALCOHOL ES PELIGROSO PARA LA SALUD



¡Líderes que empoderan a tu equipo! mejores empleos

Ellos te indican lo que un talento debe saber sobre:

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

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

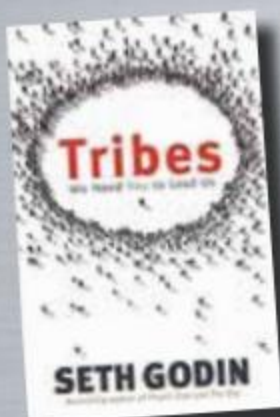
Dscto.	Cantidad de revistas	Precio*
5%	10	452.00
10%	25	1,240.00
15%	50	2,480.00
20%	75	3,721.00
25%	100	4,961.00

Revista bimestral, envío incluido en México y área metropolitana

*Precios con I.V.A.

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

Y entre libros nos encontramos



Tribus

Seth Godin

Gestión 2000

Una tribu comparte experiencias, ritos y creencias; pero también siguen al mismo líder. Comprende la forma en que actúan las tribus y conviértete en el líder de las mismas. Un texto que sin duda te hará reflexionar sobre el comportamiento de las organizaciones y te guiará al siguiente nivel en tu liderazgo.

La Estrategia Del Océano Azul

W. Chan Kim

Editorial Profit

Y si te dijera, que la mejor manera de vencer a tu competencia es dejar de competir ¿qué pensarías? Conoce la estrategia del Océano Azul; una estrategia que va más allá de la competencia tradicional y aprovecha el pensamiento lateral para sobresalir en los negocios y dejar atrás a tus rivales en maneras que no conocías.



El Método Lean Startup

Eric-Ries

Deusto

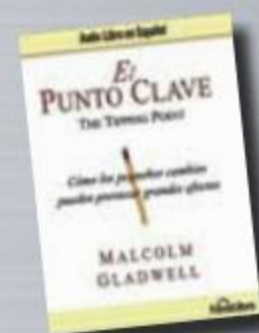
Cuál es el factor más relevante en la creación de una empresa: ¿el producto?, ¿la estrategia de ventas?, ¿el costo? Si respondiste positivamente a una de las anteriores cuestiones, estás equivocado. Al menos así lo afirma el método *Lean Startup*, que se basa en la creación de proyectos o empresas a partir de un pilar fundamental: el cliente.

El punto clave

Malcolm Gladwell

Punto de lectura

Malcolm Gladwell analiza de manera detallada diversos productos y empresas exitosas y devela en qué punto se volvieron exitosas. Saber reconocer el punto de no retorno, es la mejor manera para preparar a tu organización para el éxito. A través de ejemplos claros y amenos, el autor nos indica el punto exacto en donde termina el anonimato y comienza el crecimiento de una empresa.



Un mundo sin pobreza: las empresas sociales y el futuro del capitalismo

Muhammad Yunus

Paidós Ibérica

Éste quizá sea el libro más reconocido del padre del emprendimiento social y el que ha ayudado a sentar las bases del mismo. Si quieres entender la filosofía que impera sobre esta rama del emprendimiento, no dudes en consultar este libro; quizás el día de mañana el mundo te lo agradecerá.

Suma de alianzas por la inclusión laboral

Sin duda, éste año ha sido de grandes avances en materia de inclusión laboral para las Personas con Discapacidad (PCD). Aunque hay mucho camino por delante, CONFEDAT decidió reconocer los logros alcanzados en su “2° Foro de Empresarios Hacia una nueva Cultura Laboral”.

Y qué mejor manera de hacerlo que conjuntando, entre otros, a Rodrigo González Cabello, director general de la iniciativa “éntrale”, Fidel Pérez León, director general del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (Indepedi) y a Amalia García Medina, Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo Ciudad de México, para difundir los avances y planes que hay para la inclusión laboral de la PCD.

Una de las noticias más destacables del evento, vino por parte del subsecretario de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Ignacio Rubí Salazar, quien anunció que el Gobierno

Federal trabaja en una iniciativa de ley orientada a que al menos el 3% de las contrataciones de la administración pública sean asignadas a las PCD.

Por otra parte, Rodrigo González anunció que más de 50 empresas se han sumado a la iniciativa “éntrale” y se espera que la cifra aumente drásticamente en los próximos meses. De igual manera, Amalia García declaró que los esfuerzos en materia de inclusión laboral de parte del gobierno capitalino se han centrado en crear MiPyMES dirigidas por PCD. Durante el foro, también se contó con los testimonios de PCD que sirvieron para recordar el porqué de esta noble causa. De esta manera comprobamos que el 2016 fue un año marcado por las alianzas y la suma de voluntades.

Con este evento CONFEDAT se posiciona como una institución encauzada a abrir brecha, espacios de trabajo para las personas con discapacidad intelectual, invitando cada vez a más empresas para que tomen este compromiso como bandera institucional ►



Senado aprueba Reforma en materia de justicia laboral

México comienza una nueva etapa para la práctica de las relaciones laborales entre sindicatos, empresarios y trabajadores.

El Pleno del Senado de la República aprobó el pasado 13 de octubre, con 98 votos el proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 107 y 123 de la Constitución Política, sobre justicia cotidiana en materia laboral.

La iniciativa plantea cambios innovadores, por lo que los conflictos entre trabajadores y patrones estarán a cargo de tribunales del Poder Judicial de la Federación (o de las entidades federativas en el ámbito local); en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De manera que se crea un organismo federal descentralizado de conciliación, con autonomía presupuestal, con facultades en el orden nacional para el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

La designación del titular de este organismo descentralizado, quedará a consideración de la Cámara de Senadores. El Senado, previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente.

A FAVOR El dictamen aprobado establece que a nivel local, los organismos constituidos contarán con



funciones conciliatorias, y será requisito que pase por estas instancias cualquier acción con el órgano jurisdiccional.

VOZ Y VOTO Se garantizará el voto personal, libre y secreto de los trabajadores para la elección de sus dirigentes, la resolución de conflictos entre sindicatos y la solicitud de la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

BIEN COMÚN Con la modificación propuesta se plantea el punto de vista del empleador para contar con una norma constitucional que evite emplazamientos frívolos de falsas organizaciones sindicales, y también se ventila el punto de vista del sector obrero para impedir la práctica de los contratos de protección que vulneran los derechos de los trabajadores.



Para atender las preocupaciones de los sectores obrero y empresarial, respecto a las acciones inherentes a la solicitud de la celebración de un contrato colectivo, se propone adicionar que "cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, se deberá acreditar que se cuenta con la acreditación de los trabajadores".

Al presentar el dictamen, el presidente de la Comisión de Puntos Constitucionales, Enrique Burgos García manifestó que esta reforma plantea los elementos básicos de la transformación del derecho de acceso a la justicia del trabajo, ya que se afirma la distinción entre la función conciliatoria en los conflictos laborales y la función de impartición de justicia correspondiente.

La reforma se prevé que sea el inicio de una serie de cambios institucionales que buscan erradicar las malas prácticas que hoy existen y mejorar el acceso a la justicia en materia laboral ►

¡Quiero Trabajar!

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

Ivonne Vargas
¡CONTRÁTAME!

destaca tus fortalezas

imponte en las entrevistas

*haz un currículum perfecto

AGUILAR

AGUILAR

PRISA EDUCACIÓN

www.librosagUILAR.com/mx

AGUILAR México

LibrosAgUILAR México

Tras la huella del crimen...

¿Cómo es el trabajo de un forense digital?

Entrevista a Jorge Ríos
Forense Digital

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

¿Contratarías un *hacker* para tu empresa? ¿Cómo sabes que tu competencia no lo está haciendo? *Mejores Empleos* contactó a Jorge Ríos, experto Forense Digital del Instituto Internacional de Seguridad Cibernética (IICS, por su siglas en Inglés), para que nos platicara sobre el trabajo que hay tras el análisis forense digital.

Adiós a las lupas, bienvenidos los códigos digitales

De manera concreta, un experto de análisis forense es un detective digital que recolecta y analiza las evidencias de computadoras, redes y otras formas de dispositivos digitales. Todo ello está enfocado a investigaciones de delitos cibernéticos, tales como: *hacking*, estafas en línea, fraude, espionaje político, industrial y comercial, comunicaciones terroristas, posesión de pornografía ilegal y destrucción o robo de información confidencial de la empresa.

Un experto de informática forense puede trabajar con grandes empresas y también con agencias gubernamentales, tales como los departamentos de policía y agencias de investigación, así como con investigadores privados y bufetes de abogados. Hoy, muchos organismos ya manejan información sensible, razón por lo que nuestros servicios son cada vez más necesarios. Puedo asegurar que éste un trabajo altamente rentable, por lo que vale la pena especializarse en la materia.



Señales que indican que podrías requerir un forense digital:

- Inusual tráfico saliendo de red
- Anomalías en la actividad de la cuenta de un usuario con privilegios
- Irregularidades geográficas en los inicios de sesión y los patrones de acceso
- Anomalías en el acceso a la base de datos
- Inusual tráfico en el sitio web
- Grandes cantidades de solicitudes para el mismo archivo
- Cambios sospechosos en los registros del sistema o archivos
- Venta de datos de la empresa y los clientes en el mercado negro
- El robo de datos por los *hackers* o por empleados de empresas o por socios
- *Hackeo* de cuentas de redes sociales



**¿Sabías que...
según el IICS,
en México hay
alrededor de
2,300 expertos
de forense digital
con experiencia
en el campo de
ciberseguridad?**

Cuando nos contrataron, nos enfocamos a recuperar los accesos, se identificó el origen del ataque y se acreditó el caso legal contra el *hacker* que, por supuesto, pertenecía a otra empresa de la competencia.

¿Cómo lo hicimos? Nuestra labor forense consistió en buscar, recuperar y copiar los datos de los discos que podían haber estado ocultos, cifrados o dañados; el rastreo cibernético de la ubicación del criminal o el origen del ataque; descubrir los vínculos entre individuos o grupos y, por supuesto, actuamos como un testigo técnico o experto en los casos judiciales ►

La competencia comercial ha cambiado

Para demostrar cómo opera un forense digital, les contaré de cuando una empresa de *marketing* fue hackeada. Dicha empresa tenía cerca de ocho mil clientes en todo el mundo. El *hacker* había conseguido eludir todos los protocolos de seguridad de la empresa y ponerse detrás de su *firewall* con acceso a su usuario administrador y a toda la información. Así, pudo ingresar a todos los servidores dentro de la red, incluyendo copias de seguridad, e instaló *malware* en todas las máquinas. ¿Se imaginan el alcance del caos que generó?

TIP de Jorge Ríos:

Las violaciones de datos son un grave problema en el país. La ley debería establecer que las empresas notifiquen cuando hayan sufrido ataques y que informen a las personas afectadas. Los analistas forenses digitales deben tener títulos relacionados con la justicia criminal, la tecnología informática o de criminología. Así como contar con experiencia en *hacking* ético. De esta manera, podríamos fomentar una verdadera cultura de protección de datos.

Expande tu potencial



Nosotros te enseñamos
la herramienta

MacSchool
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ARTES DIGITALES

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

diseño: blancachiapa@gmail.com

¿Cómo elegir un *community manager*?



Entrevista a Renato Juárez Ramírez Director General de Estadística Digital

Por Laura B. Huerta

contacto@mejoresempleos.com.mx

Abrir cuentas en redes sociales por moda, querer tener presencia digital -sólo porque sí- o no saber qué esperar de una comunidad virtual, son algunos de los errores más comunes de las organizaciones al entrar al mundo digital. *Mejores Empleos* acudió con Renato Juárez Ramírez, Director General de Estadística Digital, para conocer sobre este tema y sobre el actor clave en dicha área: el *Community Manager* (CM).

Nuevos medios, nuevas prioridades

Antes que nada, debemos entender que las redes sociales son canales de comunicación serios y dinámicos que requieren una estrategia y un plan adecuado. Aclarado ello, es necesario saber que la presencia digital de una organización obedece a un fin, ya sea superar el número de ventas, difundir tus productos o servicios, o incrementar el reconocimiento de la marca.

Es en esta área donde entra el CM, ya que su misión es llevar la estrategia de la organización hacia la meta. Si el objetivo es incrementar las ventas, la labor del CM debe estar orientada a ello. Por eso es muy importante indicarle qué se quiere lograr y cómo se pretende lograrlo. El CM se debe adaptar a la estrategia que se haya diseñado previamente.

CM, más allá de los perfiles

¿Cómo elijo a un CM? La respuesta es complicada porque hay competencias básicas que debe dominar: escribir bien, saber comunicar, tener un dominio de herramientas digitales y más. Sin embargo, la elección de un CM está más dirigida a su capacidad de brindar servicio. Dénle prioridad a la contratación de una persona con experiencia en el giro, que domine todos los aspectos de los productos, procesos, comunidad y hasta de cuestiones administrativas, porque de ello dependerá la eficacia en los mensajes que transmita. El promedio de salario de un CM ronda alrededor de los 16 mil pesos mensuales y los 20 mil cuando trae experiencia en el giro.

He detectado que el personal de ventas es efectivo en el manejo de redes sociales, porque conocen muy bien a la empresa y a los clientes de la misma. Obviamente necesitarán capacitación en aspectos de redacción, *social media* y manejo de redes. Optar por ellos es la mejor opción cuando no hay mucho presupuesto dentro de las compañías, o cuando no se encuentra a alguien con conocimientos específicos en el sector ►

TIP Renato Juárez:

Invertir correctamente en redes sociales es tener la claridad de que éstas te abren la puerta a nuevos clientes, a más oportunidades de negocio y a más canales de comunicación con ellos. Hoy en día, las redes sociales de tu empresa son áreas neurálgicas en la estrategia de tu compañía que jamás deben dejarse en manos de inexpertos.





10mo. Congreso Marketing Digital

DIGITAL MARKETING

29 de Marzo, 2017

www.CongresoMarketingDigital.mx



**11 Y 12
MAYO**

RH 11vo. Congreso Internacional Recursos Humanos

www.CongresoRH.mx



Informes@CongresosPE.com.mx



(55) 9000 0404 / 01800 087 2411

¡Aprovecha el costo especial 2016!

15%
DESCUENTO
PARA REFERIDOS DE:

mejores
empleos

ORGANIZADO POR:



Promoción Empresarial
Excelencia en Capacitación Ejecutiva

MUJER mejores empleos

La fortaleza de potenciar y promover prácticas exitosas en las ejecutivas

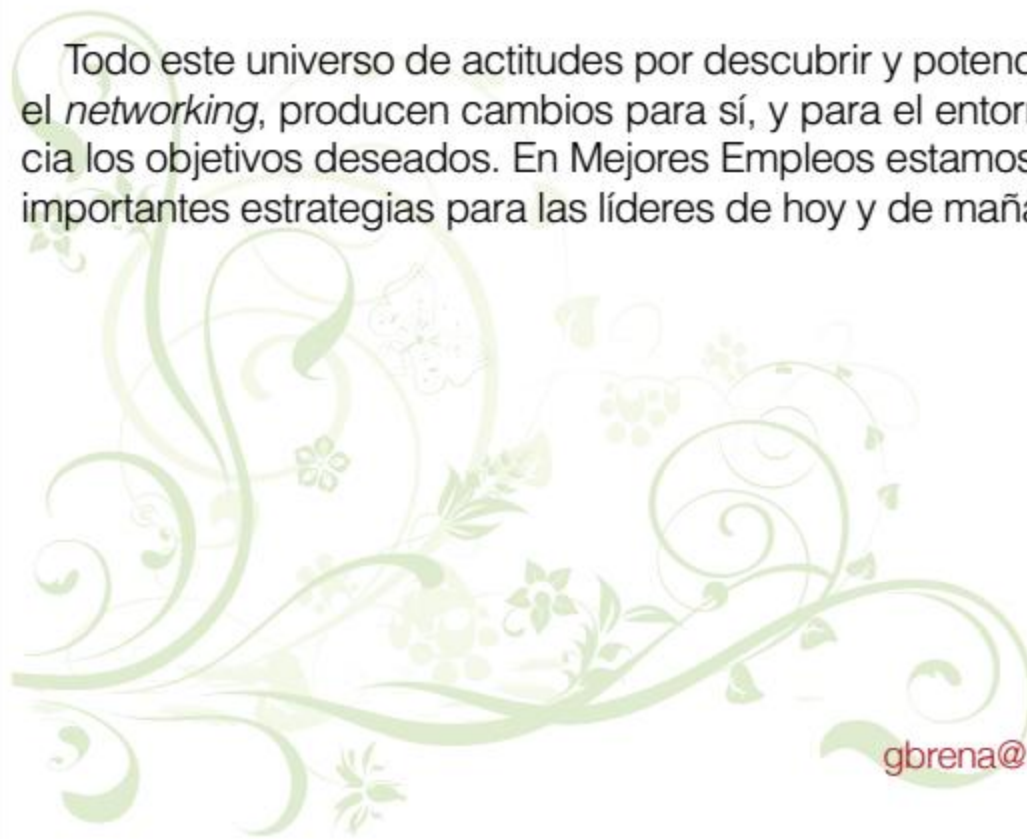
“Si te ofrecen un lugar en un cohete, ¡no preguntes qué lugar! Solo súbete” es una de las frases más conocidas de Sheryl Sandberg, economista y directora operativa de *Facebook*, y su elocuente premisa nos permite acercarnos algunos aspectos determinantes y de significativa importancia, en la escalada de las mujeres ejecutivas hacia el éxito.

La presente edición reúne información de valor en torno a dos importantes ámbitos que circundan nuestra realidad más actual: la promoción del *networking* de la mano del Círculo Europeo de Ejecutivas (CEDEA) y la proyección que conlleva la programación neurolingüística, como una práctica exitosa de amplio impacto en el ámbito personal y profesional.

Ulrike Wiegel, socia fundadora CEDEA, y Directora General *Blue Point Management*, enfatiza sobre el alcance de la práctica del *networking* y afirma que una de sus principales metas es “formar alianzas en el mundo de los negocios, compartir experiencias y así apoyar el desarrollo profesional de nuevas líderes”. La sinergia impulsa el liderazgo, y éste, el desarrollo profesional en redes de impacto para generar mejores negocios.

María Teresa Zavala, *coach* en Programación Neurolingüística, nos ofrece una explicación detallada sobre la relación que existe y puede potenciarse, entre los comportamientos exitosos y las experiencias subjetivas que se mantienen inmersas en nuestros modelos de pensamiento.

Todo este universo de actitudes por descubrir y potenciar, así como las conexiones que propicia el *networking*, producen cambios para sí, y para el entorno inmediato que interviene en la ruta hacia los objetivos deseados. En Mejores Empleos estamos convencidos de la eficacia de estas dos importantes estrategias para las líderes de hoy y de mañana.



Gabriela Breña H.

Directora

gbrena@mejoresempleos.com.mx



Mujeres juntas... mejor *networking*



Entrevista a Ulrike Wiegel

Socia Fundadora del Círculo Europeo de Ejecutivas (CEDEA)

Por Patricia Pérez Martínez

contacto@mejoresempleos.com.mx

Las oportunidades que ofrece el *networking* son infinitas: cerrar negocios, abrir nuevos mercados, concretar alianzas, dar a conocer nuestro perfil y nuestro negocio, todo basado en el establecimiento de una red profesional de contactos. Aun así, pareciera que en el *networking* la figura femenina sigue ausente. ¿Por qué? Ulrike Wiegel, Socia Fundadora del Círculo Europeo de Ejecutivas (CEDEA), nos habló sobre el *networking* femenino y de los desafíos y alcances que presenta.

¿Dónde están las mujeres?

El *networking* para el género femenino es un reto, porque son escasas las mujeres practicándolo. La razón, es que la mujer sigue adoptando un papel preponderante en las labores domésticas y en la crianza de los hijos, cuestión que exige una presencia constante en el hogar, lo que deriva en un aplazamiento de las relaciones laborales para darle prioridad a la vida doméstica.

El *Networking* es, por sí mismo, un símbolo de cambio social, es un nuevo enfoque a las relaciones sociales y de trabajo, y no hay razón por la que una mujer deba excluirse cuando juega un papel cada vez más preponderante en la sociedad y en el mundo de los negocios.

Es por ello que en el CEDEA, se busca orientar a las ejecutivas mexicanas para hacer *networking* efectivo; no sólo se trata de guiarlas, sino generar relaciones y contactos con más mujeres que al estar alineadas en esta finalidad, pueden comprometerse entre ellas y contribuir a que se logre el cumplimiento de metas específicas; es decir, generar frutos extraordinarios y proyectar mejores resultados hacia su organización.



Sin depender de la bondad de los extraños

¿Cómo lo hacemos? Pues bien, organizamos encuentros con contenidos diversos para las ejecutivas de alto nivel, donde se tratan temas como: finanzas personales, liderazgo, posicionamiento de marca en medios de comunicación y desarrollo de competencias ejecutivas. También realizamos catas de vino, *happy hours* y charlas de *life balance*; la idea es preparar a las ejecutivas para que puedan desenvolverse tanto laboralmente como en sociedad. Para nosotras es importante transmitir que toda convivencia suma puntos a la red de *networking*, desde saber pedir un vino, hasta armar y exponer una presentación con técnicas digitales de vanguardia.

Además de ello, contamos con un programa de mentoría entre nuestras socias, en donde se aprovechan los talentos y conocimientos de cada asociada. Es decir, una ejecutiva que no domine temas digitales, entonces la acercamos a quien cuente con dicho conocimiento. De igual manera, si alguna no tiene experiencia en equipos de trabajo internacionales, la contactamos con alguien que la pueda asesorar. Como vemos, esto es un *networking* que suma.

Al final de cuentas, las mujeres debemos crear un código de *networking* propio. No podemos emular la manera en que los hombres lo hacen porque eso no apoya a su enriquecimiento. Debemos usar nuestras herramientas y nuestra sororidad para obtener los mismos resultados que nuestros pares masculinos.

Está demostrado que las mujeres en posiciones de alta dirección, convierten a las organizaciones en unidades de negocios más rentables y productivas. Esto es la consecuencia de lograr el balance. Imaginen el potencial de una organización en donde sus ejecutivas cuenten con una red de *networking* igual o más efectiva que la de sus pares masculinos, sin duda los resultados serán más amplios

Para un buen *networking*:

- ¡Elimina cualquier culpa! El *networking* es parte de tu trabajo.
- Fíjate un objetivo: Ten claro, ¿qué es lo que quieres lograr? ¿Quién o quiénes pueden contribuir a lograrlo? Y dedícate a crear tu red de contactos dando prioridad a este enfoque.
- Aprovecha toda oportunidad: Cada ocasión en que estés en contacto con otras personas es un buen momento para hacer *networking*, para hablar de ti y de tu negocio.
- Amplía tus opciones: Quizás algunos contactos efectivos vendrán de empresas más pequeñas que la tuya o de ejecutivas más jóvenes; nunca lo sabrás si sólo buscas en una dirección.
- Sé un contacto: Sé consciente de tu experiencia y de lo que vales y conviértete en un punto de contacto valioso.





ENCUENTRO

Mujeres DE ÉXITO



27 ABRIL
& 28 2017

¡INSCRÍBETE!

www.mujeresdeexito.com



23 & 24
MARZO
2017

¡INSCRÍBETE!

www.marketingestrategico.com.mx

Programación Neurolingüística: acelerar el liderazgo femenino sí es posible

Entrevista a María Teresa Zavala
CEO



Por José Antonio Moreno González
contacto@mejoresempleos.com

Entre las diversas estrategias de comunicación que existen a disposición de las mujeres emprendedoras y empresarias en general, que buscan dejar huella, la Programación Neurolingüística se perfila como ese salto al éxito, capaz de acelerar trayectorias en pocas sesiones, evitando acciones que podrían tardar hasta 20 años en alcanzarse.

Con la mirilla puesta en este significativo tema, consultamos la opinión experta de María Teresa Zavala – *Coaching* en Programación Neurolingüística, quien comparte la opinión de versados profesionales y afirma que el futuro del mundo va a estar liderado por mujeres, por la sabia asociación entre su capacidad emocional y las perspectivas más acertadas en la toma de decisiones.

Lo básico de este planteamiento

La Programación Neurolingüística es el estudio de la excelencia personal. Esta ciencia nació del trabajo conjunto de John Grinder (lingüista) y Richard Bandler (terapeuta), quienes coincidieron en que el lenguaje es mucho más que palabras.

Una comunicación enfocada es aquella que no tiene distorsión, que está alineada entre la mente y el corazón. Cuando aprendemos a hablar, olvidamos el poder de las palabras y de su significado, que en nuestra mente produce una cierta química de pensamiento; entonces cuando una persona sabia habla su lenguaje es expresado a través de su cuerpo, su tono de voz y toda su congruencia.

Habilidades femeninas y alertas

El verdadero reto de una mujer que se mueve hacia el liderazgo es poder enfocarse hacia la meta a lograr, porque nuestra mente se pierde entre las muchas cualidades que forman el entorno.

Si mencionamos las diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino, el femenino tendría más virtudes: la primera es la habilidad mental de conexión y percepción, que nos lleva a entender más allá de las palabras. La mujer tiene también el uso de la seducción, podemos agradar a la gente y a través de nuestras palabras llegar al éxito.

El gran reto del liderazgo femenino contra el masculino es la velocidad de progreso. Un hombre llega rápidamente a las metas, mientras las mujeres pueden perder mucho tiempo en el camino, porque nos dispersamos fácilmente. En las corporaciones, cualquier cosa nos pierde de nuestro objetivo. También somos más críticas del resultado esperado.

Recomendaciones

María Teresa Zavala sugiere que nuestro día esté determinado por una agenda de construcción, esto es entrar con un fin a nuestro trabajo, y que este objetivo sea comunicado claramente, considerando el talento de las personas que nos rodean.

Otras alternativas: trabajar en equipo, quitarse del estrellato para motivar y entrar con confianza a la innovación, para atrevernos a renovar hasta los puntos de vista.

El gran reto de la mujer es ser percibida como líder cuando está en una organización, donde predomina el liderazgo masculino. Y para que esto suceda, las mujeres debemos dejar de tomarnos las cosas de manera personal, enfocarnos en resultados, comunicarnos de manera constructiva y confiar en sí y en la gente.

El primer enemigo sigue siendo la propia mujer, de manera que si queremos llegar al primer lugar, debe-

mos ser verdaderamente sabias, y marcar una diferencia a través de la sensibilidad, la feminidad y la inclusión emocional.

Reenfoque a nuestras mentes

La programación neurolingüística nos ayuda a eliminar la basura de la mente. Entonces, para ser verdaderas líderes cuadrarnos la información de manera diferente, reenfoquemos nuestra mente y capitalizamos nuestro poder personal. Un paso a paso en la práctica de esta estrategia incluiría:

- Definir nuestra identidad en cuanto a recursos personales. Regresar el brillo interior.
- Alinear las creencias con las metas a lograr.
- Ejercitar la generación de recursos y habilidades que se requieren para llegar a la meta. Quitar los techos de cristal que guarda el subconsciente y limita el acceso a temas de liderazgo
- Asegurar que en la comunicación social se esté construyendo más que destruyendo.
- Mantener permanentemente la feminidad y aceptar la elegancia natural.
- Dominar emociones y también producirlas de acuerdo a la ocasión.
- Cambiar la emoción a través del lenguaje corporal y verbal cuando se necesite.
- Revisar si esa comunicación está provocando la respuesta esperada.

TIP de María Teresa Zavala:

La persona congruente es aquella que sabe el enfoque de sus palabras. El talento es ese mix entre la comunicación que construye y que te lleva a la meta deseada; o a hablar sin sentido, con palabras que se pierden en el infinito.



anipac

¿Buscas empleo o personal del sector plástico?

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

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



GRUPO CINTE
Consultoría en TI

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

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

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

Si eres especialista TI y conoces de tecnologías como:

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

O eres un experto en Procesos de Negocios como:

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

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

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

Soluciones TI con Sentido Humano www.grupocinte.com



aldesa
Grupo

Empresa líder en construcción, de obra civil y edificación.

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

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



En la revista **mejores empleos**

tenemos el espacio **Perfecto**

Para captar CV's o publicar vacantes

- De alta rotación
- Especializadas

10cm
14cm

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