

# CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

## Retorno de INVERSIÓN

Deducción de las prestaciones de previsión social en 2016

## Análisis RH

Retos 2016: ¿Hablemos de expectativas?



## La salud ocupacional El papel estratégico de RH



[www.amedirh.com.mx](http://www.amedirh.com.mx)



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.



## EVENTOS RECURSOS HUMANOS

> **Innovación y Recursos Humanos I:  
Liderazgo para la innovación**

**26**  
Enero

> **Políticas contra delitos cometidos por  
trabajadores al marco de la ley**

**28**  
Enero

> **Nuevas obligaciones  
en el ámbito laboral**

**29**  
Enero

> **Compensaciones I  
"Equidad Interna"**

**11-12**  
Febrero

> **Desarrollo organizacional**

**24-25**  
Febrero

INFORMES

Mariana Ramírez / eventos@amedirh.com.mx / Tel: (55) 5140 2214



## EVENTOS GENTE GRANDE Y BOLSA DE TRABAJO

> **Inicio primer trimestre cursos de  
cómputo para Gente Grande  
(40 años y más)**

**18**  
Enero

> **Taller preparación de un CV y  
entrevista laboral exitosa**

**27**  
Enero

> **Taller diseño de diccionarios y perfiles  
de puestos por competencias**

**16**  
Febrero

> **Taller coaching de vida  
para la jubilación**

**24**  
Febrero

INFORMES E INSCRIPCIONES

Enrique Chávez / echavez@amedirh.com.mx / Tel: 5140 2205 / Oaxaca No.88, Col. Roma, Del. Cuauhtémoc, México, D.F.

# Contenido

**CREANDO VALOR**

Accede a toda la información de nuestra publicación en tus dispositivos móviles.  
Esto es parte de AMEDIRH en Movimiento  
[www.amedirh.com.mx](http://www.amedirh.com.mx)

**P08**

## **SALUD OCUPACIONAL**

### **Encuesta AMEDIRH**

*Conocimiento y aplicación de las medidas sobre salud ocupacional:  
Un acercamiento*



**P10**

### **Grandes TENDENCIAS**

*Panorama de un cambio cultural en  
el bienestar laboral*



**P14**

### **Enfoque de NEGOCIOS**

*Políticas de salud ocupacional en la empresa:  
¿Cuál es el precio?*

**P18**

### **Marco LEGAL**

*¿Conoces cuál es el marco legal que encuadra  
a la salud ocupacional?*

**P22**

### **Seguridad SOCIAL**

*Las empresas y la seguridad social  
¿problema o ayuda?*

**P24**

### **Análisis RH**

*Retos 2016:  
¿Hablemos de expectativas?*



**P28**

### **RH Legal**

*Inspección del trabajo:  
¿Tus colaboradores conocen a  
su sindicato y contrato colectivo?*

**P32**

### **Retorno de INVERSIÓN**

*Deducción de las prestaciones de  
previsión social 2016*

**P36**

### **Conoce A**

*María Pilar de  
Abiega Sauto*



# Editorial

## *Retos para Recursos Humanos que trae consigo el 2016*

Por: Lic. Pedro Borda Hartmann, Director General de Amedirh

El año comienza con importantes retos para los Ejecutivos de Recursos Humanos. Hay dos en particular que tienen relevancia para quienes formamos parte de la comunidad de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos. El primero está vinculado con la formación y preparación de líderes para el largo plazo. El segundo desafío tiene relación con la salud ocupacional de nuestra gente.

### El reto del liderazgo

Una de las preocupaciones de mayor prioridad para la Alta Dirección Mexicana radica en la conformación de la nueva base de líderes que llevarán a cabo el relevo generacional en las empresas. Los CEO's tienen en perspectiva que las condiciones del mercado continuarán presentando niveles elevados de volatilidad financiera, cambios en las industrias energéticas, vuelcos en la dinámica poblacional y el consumo. Estas y otras variables influyen de forma compleja en la construcción de escenarios de futuro.

Las nuevas generaciones de líderes deben contar con un perfil de competencias perfeccionado para establecer y seguir directrices, el *management* que fortalece la pertenencia y el compromiso, el logro de los resultados, la capacidad para generar interacción entre todas las áreas a su cargo, el dominio de la comunicación, así como el impulso para la creatividad y la innovación.

Para la función de Recursos Humanos esta es una oportunidad de oro para proyectar y diseñar con gran agilidad los proyectos, planes y programas que brinden el soporte que requieren los directivos. Esto significa un esfuerzo mayor en el que habrá una ganancia trascendente. Tenemos que fortalecer las estrategias orientadas al reclutamiento, selección y disminución de la rotación; no obstante, hay que tener en la mira que el 2016 será un año fundamental para sentar las bases de escenarios económicos, políticos y sociales benéficos para México.

### Salud y buena vida

Los indicadores de productividad están asociados a las variables de salud ocupacional. Lo que hace algunas décadas parecía irrelevante, en el presente tiene mayor impacto. Desde el riesgo de trabajo hasta los síndromes y padecimientos de reciente descubrimiento tienen incidencia en los resultados y en la economía empresarial. Con esta visión, hemos preparado esta primera edición del 2016 para abordar un tema que debe ocuparnos de manera seria, profunda y práctica.

Iniciamos una nueva etapa editorial en la que abordaremos una temática relevante en cada número desde múltiples perspectivas que abarcan lo técnico, la gestión y el marco legal. En este sentido, los invito a que lean todo el volumen de **Creando ValorRH** y a que lo conviertan en un *dossier* de consulta y una herramienta de uso profesional acerca la salud ocupacional. ▲▲

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@Amedirh\_



facebook.com/amedirh



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH)

# RESUMEN EJECUTIVO

**CONSEJO DIRECTIVO 2015-2016** / PRESIDENTE: Ing. Eduardo de la Garza Zamarrón, VP & CPO Recursos Humanos; PepsiCo Internacional México. SECRETARIO: Ing. Adela Giral López, Directora de Recursos Humanos; Microsoft México. TESORERO: Lic. Ramón Arroyo Ramos, Director General de Recursos Humanos; Grupo BBVA Bancomer. VICEPRESIDENTE RELACIONES INTERNACIONALES: Jorge Mauricio Reynoso Nassar, Director de Recursos Humanos; Merck Sharpe and Dohme. VOCALES: Lic. Laura Perea Romero, Director General Adjunto Recursos Humanos; HSBC. Act. Ignacio Cano Cervantes, Director Ejecutivo de Capital Humano; Grupo ICA. Lic. Mauricio Uribe Morales, Human Resources Director México C&CA; BD. Lic. Alejandro Mora Gaytán, Director de Recursos Humanos; Servicios Liverpool. Lic. Alfredo Carrillo Antiga, Director Corporativo de Compensación y Organización; CEMEX. Dr. Humberto Gracia, Latin America Medical Director; General Electric. Lic. Ismael Sánchez Moreno, Director de Personal; BACHOCO. Lic. Luis Bernardo Silva Bejarano, Director Talento & Recursos; Telefónica Movistar. Lic. Alán Gamboa, Director de Recursos Humanos, Estée Lauder Companies. Antonio Reus Ascencio, Ex Presidente de Amedirh.

**COMITÉ DE HONOR Y JUSTICIA.** PRESIDENTE: Ing. Alberto Luis de Armas Ortiz, Vicepresidente de Recursos Humanos; CEMEX México. VOCALES: Lic. Patricia Espinosa Torres, Ex Subsecretaria de Inclusión Laboral de la STPS. Lic. Marco Antonio Campos Lobo, Vicepresidente de Capital Intelectual; Malta Texo México.

**CONSEJO CONSULTIVO.** PRESIDENTE: Lic. Miguel Ángel Sánchez Cervantes, Director de Recursos Humanos; General Motors de México. VOCALES: Lic. Oscar Rodríguez González, Director de Desarrollo de Recursos Humanos; El Palacio de Hierro. Lic. Lilia I. Hernández García, Directora Ejecutiva de Recursos Humanos; MetLife México. Ma. Teresa Zaldívar de Meza. Lic. Raúl Argüelles González, Director de Personal; Corporativo Bimbo. Lic. Sonia Zaragoza González, Director General de Recursos Humanos, SEDESOL. Sr. Tomás Wissing, Director General para México y Cuba, OIT México. Lic. Josué Hiram Suárez Villaseñor, Director General Adjunto de Recursos Humanos, INEGI. Lic. Donato Casas Escamilla, Subdirector General de Administración, INFONAVIT. Lic. Antonio Ramírez Moneda, Asesor; Ternium. Lic. Cecilia Cáceres Fox, Gerente de Capacitación; ANTAD. Lic. Gustavo A. Bolio Gómez, Director Corporativo de Recursos Humanos; Grupo Las Brisas Hotel Collection. Lic. José Luis Millotte González, Director de Recursos Humanos; Grupo Financiero INBURSA. Lic. Edgar Rosas López, Director de Recursos Humanos y Planeación; Productos Medix. Lic. Gerardo Valdés Manzano, Director de Recursos Humanos de la Bolsa Mexicana de Valores. Lic. José Antonio Martí Corattello, Consultor y Especialista en Recursos Humanos. Lic. Juan José López Tamez, Director de Talento y Cultura; SIGMA Alimentos (Monterrey). / INVITADO ESPECIAL AL CONSEJO CONSULTIVO: Lic. Jorge Jauregui Morales, Presidente de la Federación Mundial de Asociaciones en Dirección de Personas (WFPMA).

**SECTOR EDUCATIVO:** Lic. Hernán García González, Talento y Cultura; ITESM. Mtro. Pedro Salicrup Río de la Loza, Director General de la Escuela de Ciencias Económicas y Empresariales; Universidad Panamericana. Dr. Mauricio Brehm Brechú, Director de Personal; IPADE. Dr. Tomás Barrientos Fortes, Director de la Facultad de Ciencias de la Salud; Universidad Anáhuac. Enlace Educativo Institucional: MBA. Antonio Castro D'Franchis, Universidad Panamericana.

**EQUIPO EDITORIAL AMEDIRH.** SUBDIRECCIÓN DE MERCADOTECNIA E INFORMACIÓN: Lic. Lía Durán Herrera. Coordinación Editorial: Lic. Gloria Huerta.

**CREANDOVALORH.** Año 5. No. 1. Enero 2016. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh). Editor responsable: Mtro. Silvano Soto Hernández. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2014-120510500100-102. Número de certificado de licitud de título: 15529. Número de certificado de licitud de contenido: 15529. Domicilio de la publicación: Oaxaca 88. Col. Roma Norte. C.P. 06700. Delegación Cuauhtémoc. México, Distrito Federal. Impreso a través de IDMS Consulting SC. Teléfono: 2624-2102. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de Amedirh y son responsabilidad de quienes las emiten.

## EN ESTA EDICIÓN: SALUD OCUPACIONAL

En México, se destina 11 veces menos en atención preventiva que en curativa. Es de llamar la atención pues la Organización Mundial de la Salud recomienda 50% en gasto preventivo y 50% en gasto curativo. En esta primera edición del 2016, Amedirh ha enfocado el contenido en un tema que debe formar parte de la agenda de todos los ejecutivos de Recursos Humanos. El país y los mexicanos enfrentamos una situación adversa en materia de salud que impacta con fuerza en la productividad, la rentabilidad y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo económico y social. En este primer número del año, Creando ValoRH comparte los siguientes artículos.

## Encuesta AMEDIRH

Presentamos los resultados de una indagación realizada con ejecutivos integrantes de nuestra comunidad acerca del nivel de conocimiento sobre salud ocupacional, programas que abarca y marco legal.

## Grandes TENDENCIAS

Ofrecemos un breve panorama o contexto sobre el cambio cultural profundo en el bienestar laboral que se requiere para mejorar las condiciones de trabajo y de calidad de vida de los mexicanos. Se aborda cuál es el papel de la función de Recursos Humanos.

## Enfoque de NEGOCIOS

Presentamos un encuadre de las políticas de salud ocupacional en la empresa y cuál es el precio que representa en diferentes dimensiones como ocurre con el bienestar físico y las implicaciones en términos de productividad para las organizaciones.

## Marco LEGAL

Juan Loredó, Socio de Legal Laboral abogados realiza una exposición sobre el encuadre jurídico y normativo que regula a la salud ocupacional en México.

**Esta es la nueva propuesta de Amedirh para la revista que sirve como enlace entre los socios de nuestra comunidad, buscando de origen que el esfuerzo detrás de la publicación se traduzca en un recurso de consulta para los ejecutivos de Recursos Humanos. ▲▲**

# NUEVOS SOCIOS



**Adidas Industrial S.A. de C.V.**  
Isaías Sucre  
Director de Recursos Humanos

**ATCO México**  
Lic. Lugaby Olvera Gutiérrez  
Gerente de Recursos Humanos

**Atlas Copco**  
Karin Schmidt  
Gerente de Recursos Humanos

**Banca AFIRME, S.A.**  
María Berenice Muñoz Garza  
Gerente de Recursos Humanos  
Territorial México - Centro

**Bridgestone de México**  
Diana Vega  
Gerente de Desarrollo Organizacional y Cultura

**Cafrema Foods**  
Claudia Luzanilla Mendoza  
Gerente de Recursos Humanos

**BDO Castillo Miranda y Compañía**  
C.P.C. Juan Anaya Pérez  
Director de Capital Humano

**Integratio**  
Irma Leticia Cruz González  
Gerente de Recursos Humanos

**Corporativo de Hospitales**  
Lic. Josefina Toss Escobar  
Gerente Corporativo de Recursos Humanos

**Prodemex**  
Dante Fragoso  
Gerente de Desarrollo Organizacional  
y Capital Humano

**TAG PIPELINES**  
Rosa Rincón Silva  
Responsable de Recursos Humanos

**Dentegra Seguros Dentales S.A.**  
Rebeca Arroyo  
Coordinador de Recursos Humanos

**IGSA MEDICAL**  
Eva del Carmen Sánchez Martínez  
Generalista de Recursos Humanos

**Leschaco Mexicana**  
Maira Garduño  
Gerente de Recursos Humanos

**Muebles para baño S.A. de C.V.**  
Lic. Gabriel Hernández Vergara  
Gerente de Recursos Humanos

**Grupo Lamosa S.A. de C.V.**  
Lic. Abel Solchaga Ramírez  
Jefe de Recursos Humanos

**Perfumerie Versailles S.A.**  
Guadalupe Álvarez  
Directora de Recursos Humanos

**Pineda Covalin**  
Alethia Cedillo Garduño  
Gerente de Recursos Humanos

**SPG STAFFING**  
Lic. Claudia Paz Rotunno  
Ejecutiva de Reclutamiento y Selección

**Takata de México S.A. de C.V.**  
Ing. Obed Medina  
Director de Recursos Humanos

**Telecomunicaciones de México**  
Lic. Margarita Pineda Peregrina  
Subdirectora de Desarrollo  
de Recursos Humanos



# APRENDA INGLÉS

en Cincinnati, Ohio

★ USA ★

## Cursos Intensivos Individuales

Especial para empresas y altos ejecutivos  
Hotel y almuerzo de lunes a sábado incluidos en el precio paquete

### Programa:

40 horas de clases privadas  
por semana, lunes a sábado  
con una hora de descanso para  
el almuerzo con el profesor

Duración de 2 a 4 semanas

**CINCILINGUA<sup>INC</sup>**  
FUNDADA EN 1972

*Estamos acreditados para la capacitación de inglés  
y aprobados por U.S. Immigration & Customs  
Enforcement para aceptar estudiantes extranjeros.*



513.721.8782 ★ [www.cincilingua.com](http://www.cincilingua.com) ★ [inquire@cincilingua.com](mailto:inquire@cincilingua.com)

## Conocimiento y aplicación de las medidas sobre salud ocupacional: Un acercamiento

Por: Amedirh

La salud de las personas en los centros de trabajo es un tema que tiene diversidad de aristas. En esta primera edición de **Creando ValorRH** del 2016, Amedirh aborda este asunto que refleja en mayor o menor grado el valor jerárquico que se atribuye al bienestar del talento humano.

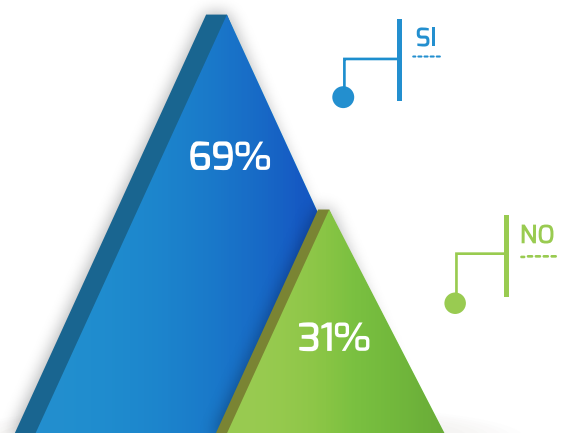
Amedirh aplicó un cuestionario a 380 ejecutivos de recursos humanos seleccionados de manera aleatoria, quienes conformaron una muestra de esta comunidad profesional. Ellos respondieron a cinco preguntas que permiten sondear el panorama actual acerca del conocimiento y las prácticas en materia de salud ocupacional.

### Principales insights:

- ▶ 2 de cada 3 ejecutivos señalan conocer el marco regulatorio sobre la salud ocupacional, la seguridad y la higiene en el trabajo. Sin embargo, la misma proporción respondió que sólo conoce las líneas generales o ha escuchado acerca del tema.
- ▶ Sólo el 4% de la muestra respondió conocer a detalle el marco regulatorio.
- ▶ 2 de cada 3 ejecutivos consideran que la principal necesidad en materia de salud ocupacional se concentra en la implementación de programas integrales de seguridad e higiene.
- ▶ 23% de la muestra dijo que la segunda preocupación se encuentra en la disminución de enfermedades derivadas del trabajo sedentario.

- ▶ Para la tercera parte de la muestra, la felicidad y el bienestar físico, emocional y mental del trabajador es muy significativo o altamente significativo. Sin embargo, todavía aparece con menor importancia la presencia de programas de prevención del cáncer (6%) y el VIH (0%), dos padecimientos que impactan con enorme fuerza en las personas y en la productividad de las empresas debido al alto número de casos que hay en el país. ▲▲

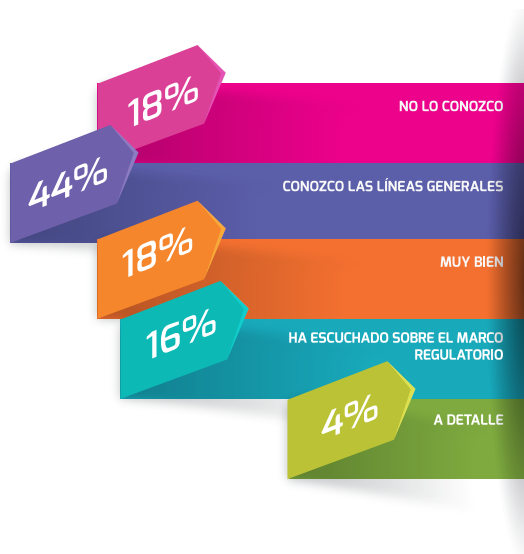
¿Conoces cuál es el marco regulatorio sobre la salud ocupacional, la seguridad y la higiene en el trabajo?



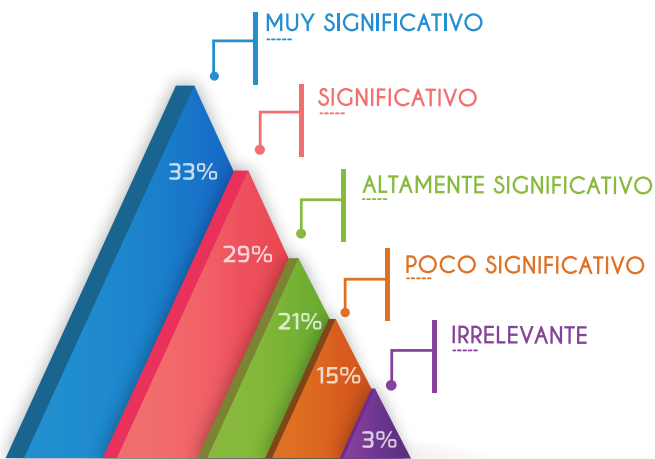


2 de cada 3 ejecutivos encuestados dicen conocer el marco regulatorio sobre la salud ocupacional. Sin embargo, la misma proporción respondió que sólo conoce las líneas generales o ha escuchado acerca del tema.

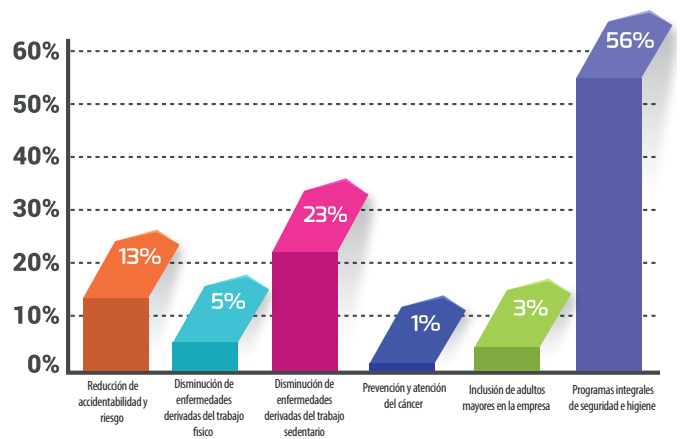
¿Qué tan a profundidad conoces el marco regulatorio?



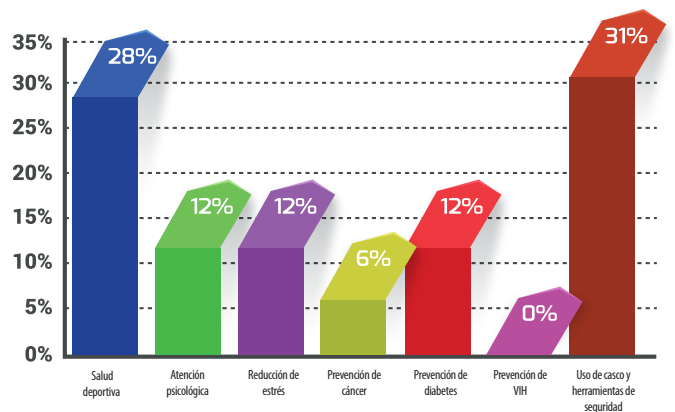
En tu empresa, ¿en qué medida consideran que la felicidad y el bienestar físico, emocional y mental de los trabajadores es relevante?



¿Cuáles de las siguientes necesidades consideras que requieren mayor atención en tu empresa?



¿Cuáles de los siguientes programas de salud ocupacional, seguridad e higiene se han implementado en tu empresa?





## Panorama de un cambio cultural profundo en el bienestar laboral

Por: Amedirh

El conocimiento sobre la salud ocupacional y su gestión es un tema que atañe directamente a la sociedad en su conjunto. No puede seguir siendo una preocupación exclusivamente del Estado y mucho menos se esperaría que todas las soluciones emanen del sector salud público. A pesar de los avances en materia de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, todavía es necesario desarrollar más la conciencia sobre la relevancia que tiene a nivel de políticas nacionales y, sobre todo, dentro de las empresas mexicanas.

En esta primera edición del 2016, la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, a través de su publicación **CreandoValorRH**, aborda la salud ocupacional como un eje temático para explorar el fenómeno, reconocer cómo se comporta y cuál es el terreno y los avances y logros. Las empresas del país necesitan información al respecto y son los ejecutivos de gestión de talento y personas quienes están impulsando iniciativas de bienestar.

Si el capital más importante que tienen las organizaciones son las personas, es necesario considerar al cuidado del bienestar como un aspecto fundamental. Al respecto, en Amedirh se promueve una visión que de manera paulatina ha ido permeando en las empresas de nuestros socios.

De los diversos aspectos que abarca el bienestar, la salud es una preocupación constante considerando los indicadores que hay en México y el impacto que llegan a tener en el desempeño y resultados de la productividad en los diferentes sectores económicos.

La mayoría de las enfermedades que son principales causas de muerte en México están de alguna manera ligadas con el trabajo:

- **Obesidad:** Asociada con el sedentarismo y prácticas alimenticias y deportivas que incrementan las posibilidades del sobrepeso, desatando otras complicaciones.
- **Diabetes mellitus tipo 2:** Vinculada también con la obesidad y el síndrome metabólico, así como una alimentación deficiente o inadecuada.
- **Hipertensión y cardiopatías isquémicas:** Ligadas a un manejo inapropiado del sedentarismo, la tensión motivada por el propio empleo y falta de asertividad a la hora de manejar la inteligencia emocional.
- **Cáncer cervicouterino y de mama:** Padecimientos que afectan a un volumen importante de mujeres quienes tienen cada vez mayor participación en las empresas tanto en el nivel operativo como ejecutivo.

La función de Recursos Humanos ya no puede mantener la venda sobre los ojos ante estos temas. Es vital que

## La función de Recursos Humanos ya no puede mantener la venda sobre los ojos ante estos temas. Es vital que se cuide al talento de la organización a través de medidas que promuevan una cultura a favor de la salud.

se cuide al talento de la organización a través de medidas que promuevan una cultura a favor de la salud. De ello también dependen los indicadores de productividad y rentabilidad, y sobre todo, la preservación del talento.

### Una relación de estatus complicado

El marco legal de la salud en el trabajo en México tiene su fundamento en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del cual se derivan directamente la Ley Federal del Trabajo, la reglamentación secundaria y un número importante de Normas Oficiales Mexicanas (NOM), donde se encuentran los lineamientos que deben cumplir las empresas en materia de seguridad, higiene y salud de los trabajadores.

El marco legal es amplio sin embargo su existencia no ha implicado, históricamente, su aplicación precisa y con un seguimiento exhaustivo. Incluso, por décadas, se ha debatido ampliamente si el empresariado contribuye o no al cumplimiento de la ley, la reglamentación y la normatividad. Las condiciones han cambiado dramáticamente y en el presente, la salud ocupacional está en manos de todos.

Ha dejado de ser meramente un asunto asociado a la inspección gubernamental pues el sistema de salud que atiende a los trabajadores, toda proporción guardada, está en crisis comenzando desde la subrepresentación de las estadísticas de riesgo de trabajo. Como es bien conocido, el Instituto Mexicano del Seguro Social es la única dependencia oficial que genera datos oficiales acerca de los riesgos de trabajo, incluyendo entre sus asegurados a menos de la mitad de la población económicamente activa. Esta característica de la información deja fuera de los reportes a los trabajadores agrícolas, petroleros y al servicio del gobierno federal y estados.

De acuerdo con los investigadores de la Maestría en Ciencias de la Salud de los Trabajadores y la Maestría en

Medicina Social de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, responsables del capítulo sobre México para el *Informe Continental sobre la Situación del Derecho a la Salud en el Trabajo* de la Asociación Latinoamericana de Medicina Social (ALAMES), dos tendencias que se vislumbran alrededor de la salud de los trabajadores consisten en la extensión de la gama de exigencias para los colaboradores y el incremento en la dificultad para el reconocimiento de los accidentes y enfermedades tipificados como del trabajo, ya que la movilidad y polivalencia de los empleados dará argumentos para desconocer la causalidad laboral de los mismos.

La tecnología de comunicación, así como la movilidad laboral han tenido un impacto extraordinario en el ámbito del empleo. A todos los beneficios que ha traído consigo la llamada Sociedad del Conocimiento y la Información se suman también el sedentarismo, las enfermedades vinculadas con el síndrome metabólico, y desde luego, el agotamiento producido por la extensión de las jornadas de actividad que hoy son globales y con esquemas de colaboración multiregional donde los horarios se diluyen.

Los contrastes y claroscuros en materia de la salud en el trabajo no han sido obviados del todo por la iniciativa privada. Especialmente en el campo de los Recursos Humanos, los ejecutivos de esta comunidad innovadora han emprendido la introducción de acciones que procuran el bienestar. El monitoreo de los niveles de riesgo en el empleo y la accidentabilidad continúan vigentes y ahora se complementan con programas que están orientados hacia el desarrollo humano integral.

### Bienestar y salud corporativa

De acuerdo con los datos de diversos organismos internacionales, la inversión en prevención es aún insuficiente en México. Se destina 11 veces menos en

## Se destina 11 veces menos en atención preventiva que en curativa. Es de llamar la atención pues la Organización Mundial de la Salud recomienda 50% en gasto preventivo y 50% en gasto curativo.

atención preventiva que en atención curativa. Es de llamar la atención pues la Organización Mundial de la Salud recomienda 50% en gasto preventivo y 50% en gasto curativo. Sin embargo, la tendencia actual de aumento de padecimientos en la población adulta, tarde o temprano hará que el gasto en salud deje de ser sustentable.

La educación y la formación son una piedra angular en la transformación de la visión sobre el bienestar y la salud ocupacional. Hoy día existen programas de posgrado en prestigias instituciones de nivel superior como el Instituto Politécnico Nacional donde se imparte la Maestría en Ciencias en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene; la Universidad de Guadalajara donde se ofrece la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo y la Universidad Anáhuac del Norte con la Especialidad en Salud y Bienestar Corporativo.

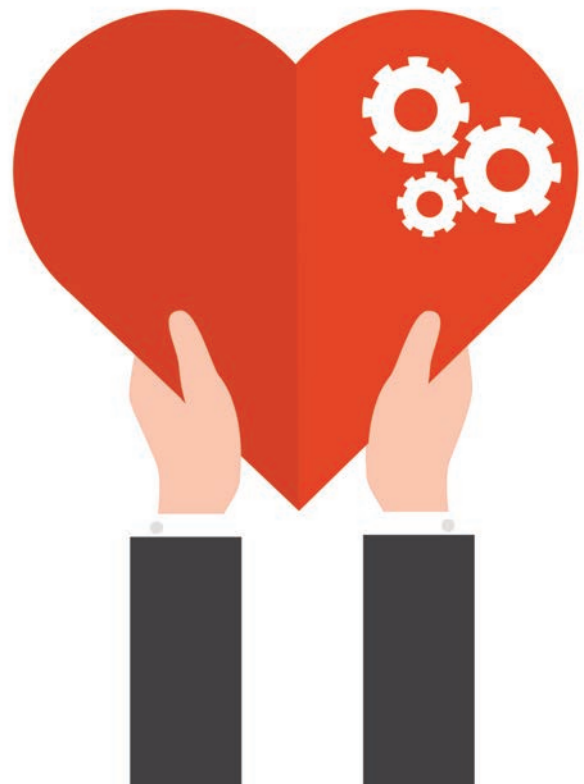
En este sentido, Recursos Humanos juega un papel crítico pues para llevar a cabo un cambio sustancial en materia de gestión de la salud y el bienestar, se requiere también una transformación de la cultura organizacional que vaya aparejado con las iniciativas. Para firmas de gran escala como PwC, se requiere un fuerte cambio cultural y educativo. Asimismo, los programas de *wellness* en las organizaciones requieren un plan formativo para que los colaboradores adopten una cultura de vida saludable y rechacen las conductas que pongan en riesgo su vida y la de otros.

Con independencia del tamaño o volumen de colaboradores, la consultora internacional PwC reco-

mienda 10 pasos para conducir con resultados efectivos los programas de salud corporativa.

Tener un objetivo claro y conocer la definición del éxito y saber a dónde se quiere llegar.

- Alineación al negocio y necesidades.
- Programas de salud adaptados a los empleados.
- Comunicación efectiva en términos de venta.
- Refuerzo positivo con un plan de incentivos de salud.
- Cambio por modelaje/cascada: Segmentación de empleados.
- Liderazgo proactivo: Implicación de los líderes.
- Alianzas y redes médicas (público y privado).
- Evaluación y monitoreo.
- Medición del retorno de inversión. ▲▲



www.pae.cc

TODO LO QUE NECESITAS  
PARA GESTIONAR TU  
CAPITAL HUMANO  
EN UN MISMO LUGAR



Personalizando  
Empresas

• ADMINISTRACIÓN  
DE NÓMINA

• MAQUILA  
DE NÓMINA

• RECLUTAMIENTO  
Y SELECCIÓN

• ESTUDIOS  
SOCIOECONÓMICOS

D.F.: Insurgentes Sur #1898, Planta Baja, piso 3 y 4, Col. Florida, C.P. 01030. Tels. 5980-4800, 5980-4802 y 01800-200-0723.

SUCURSALES: Moliere, Acapulco, Campeche, Cancún, Ciudad Juárez, Coahuila de Zaragoza, Cuernavaca, Estado de México, Guadalajara, Hermosillo, León, Mérida, Monterrey, Poza Rica, Puebla, Querétaro, Reynosa, Tijuana, Veracruz y Villahermosa.

INTERNACIONAL: Costa Rica, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú y República Dominicana.

CORPORATIVO CENTROAMÉRICA: El Salvador.

USA: Los Angeles y San Diego, CA.

Mail: buzon@pae.cc





## Políticas de salud ocupacional en la empresa: ¿Cuál es el precio?

Por: Amedirh

Cada vez cobra mayor fuerza el tema de la salud ocupacional en las empresas mexicanas. De ninguna manera se trata de una casualidad. Antes bien, tanto los directivos como los ejecutivos de Recursos Humanos están más conscientes del impacto que tienen las enfermedades relacionadas con el trabajo y su relación con los efectos directos e indirectos en los resultados del negocio.

En México, se estima que la ausencia de los empleados hace que disminuya un 40% la productividad de los colaboradores que sí acuden al centro de trabajo. Es decir, que la inasistencia de un recurso humano afecta directamente su capacidad de producción y además la de aquellos individuos con quienes su labor tiene alguna conexión.

En este sentido, México es el país con uno de los índices más altos en reducción de productividad provocada por el ausentismo asociado a enfermedades, asuntos personales y días libres. En conexión con este fenómeno, la nación también presenta uno de los índices más elevados en uso de tiempo extra para cubrir las inasistencias, lo que reduce la rentabilidad y genera encarecimiento.

Con base en el estudio *Ausentismo Global de Kronos* que contó con 1,280 entrevistas a gerentes y directores de empresas mexicanas, únicamente en el 30% de las organizaciones encuestadas echan mano de colaboradores de remplazo para cubrir a los que se ausentan por enfermedad u otras causas. En cambio, en Estados Unidos la cifra ronda el 69% y en Europa el 63%.

Esto habla de que hacen falta estrategias para blindar los objetivos de negocio ante una realidad que se muestra contundente y la que hay que incluir en el diseño de los planes anuales de las compañías mexicanas. La ecuación es sencilla, pues cada vez que un empleado se ausenta, 78% de las empresas modifican las funciones de otros empleados y en 48% el evento genera estrés y en 67% de los casos aumenta la carga de actividad del resto del equipo con un 49% de incremento en el uso de tiempo extra; tal como lo señala el estudio de Kronos.

¿Por qué no se utiliza la herramienta de trabajadores de remplazo en México? No es tan difícil de explicar. Resulta que el costo de contar con sustitutos especializados o *covers* de las funciones representa un incremento directo a la nómina de entre 1.6% y 10.8% en promedio.

## En un año se pierden más de 400 millones de horas laborales por razones vinculadas con la diabetes que van desde las molestias, la ceguera temporal que produce el aumento de la glucosa en la sangre, las visitas al médico y el tratamiento.

No obstante, los costos derivados del ausentismo pueden llegar a ser mayores.

**Recomendación Amedirh:** Genera una política de ausencia formal:

- En México, alrededor del 70% de las empresas cuentan con alguna política formal para gestionar el ausentismo. Mientras tanto, en naciones como China el porcentaje oscila alrededor del 90%.
- Responsabiliza a tus gerentes de que todos los colaboradores conozcan las políticas y el impacto que tiene el ausentismo en la rentabilidad y la productividad.
- Analiza y actualiza tus procesos para administrar las solicitudes o permisos e instituye un mecanismo para dar seguimiento al ausentismo y sus implicaciones.
- Diseña e implementa programas de bienestar capaces de generar conocimiento sobre las condiciones de vida de los colaboradores. Esta base de información permitirá predecir el volumen del ausentismo y reducir el riesgo.

### ¿Qué tanto nos enfermamos los trabajadores mexicanos?

El ausentismo es apenas la punta del iceberg que enrarece y afecta las condiciones de la productividad y la rentabilidad en México. Las causas subyacentes podrían ser más profundas.

En el país, por ejemplo, padecimientos como la diabetes, el cáncer de colón, el cáncer de pulmón y la hipertensión arterial son algunas de las enfermedades principales que se presentan en la población en general.

Para Fátima Masse, consultora del Instituto Mexicano de la Competitividad, la obesidad es uno de los fenómenos de salud pública que está profundamente relacionado con el impacto que tiene la enfermedad en la productividad laboral mexicana. De acuerdo con sus in-

vestigaciones, los costos sociales de la diabetes, padecimiento atribuible en gran medida al sobrepeso fuera de control, rondan más de 85 mil millones de pesos anuales. Es un importe comparable al 75% del presupuesto total que tuvo la Secretaría de Salud en el 2012.

El análisis desarrollado por Masse expresa que en un año se pierden más de 400 millones de horas laborales por razones vinculadas con la diabetes que van desde las molestias, la ceguera temporal que produce el aumento de la glucosa en la sangre, las visitas al médico y el tratamiento. Es decir, un colaborador diabético pierde en promedio 10 días al año por motivos de salud.

A esta combinación, se añade el hecho de que en México, 75% de la población está afectada por el estrés según el estudio que la consultora Regus llevó a cabo en 14 países. La República Mexicana se encuentra por encima de China (73%), Estados Unidos (59%) y Brasil (55%). Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este padecimiento psicosocial repercute con efecto negativo para empleados y empresas por su impacto en la baja productividad, mayor rotación, ausentismo, accidentes y enfermedades laborales. Solamente en el año 2013, la Encuesta de Salud AON arrojó que, las consecuencias del estrés en el país representaron cerca de 3,300 millones de pesos.

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Tasa de Incidencia de Accidentes y Enfermedades de Trabajo por cada cien trabajadores ha disminuido en los últimos tres años a un ritmo constante de 2 décimas por año. A pesar de ello, la Tasa de Incapacidades no se redujo, antes bien, incrementó en los años 2013 y 2014.

De acuerdo con las Memorias Estadísticas del IMSS, entre los años 2012 y 2014, los dictámenes de invali-

**Cuadro comparativo**  
**Tasa de Incidencia de Accidentes y Enfermedades de Trabajo**  
**VS Tasa de Incapacidades Permanentes**  
(por cada cien trabajadores)

AÑO	TASA DE INCIDENCIA	AÑO	TASA DE INCAPACIDADES
2005	2.38	2005	2.38
2006	2.31	2006	2.31
2007	2.52	2007	2.52
2008	2.91	2008	2.91
2009	2.89	2009	2.89
2010	2.84	2010	2.84
2011	2.85	2011	2.85
2012	2.80	2012	2.80
2013	2.60	2013	2.60
2014	2.44	2014	2.44

Fuente: STPS

dez según el tipo de lesión arrojaron en los primeros diez lugares a los siguientes padecimientos que afectan a los trabajadores sin distinción de género:

- Diabetes mellitus
- Tumores (neoplasias) malignos
- Dorsopatías
- Insuficiencia renal
- Artropatías
- Enfermedades cerebrovasculares
- Enfermedades isquémicas del corazón
- Trastornos de la coroides y de la retina
- Parálisis cerebral y otros síndromes paralíticos
- Otras formas de enfermedad del corazón

Si bien las métricas oficiales revelan que ha disminuido la Tasa de Incidencia de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, otras fuentes de información muestran que, en contraste, sólo en un 26% de las organizaciones se han formulado políticas serias encaminadas hacia la procuración del bienestar de acuerdo con el *Estudio de Beneficios 2015* dado a conocer por la firma consultora Mercer.

El trabajo de investigación refleja la experiencia de 700 empresas mexicanas encuestadas. Del 26% de aquellas que sí cuentan con un plan de bienestar o *wellness*, sólo 19% tiene un programa estructura-

**Cada vez que un empleado se ausenta, 78% de las empresas modifican las funciones de otros colaboradores y en 48% el evento genera estrés y en 67% de los casos aumenta la carga de actividad del resto del equipo.**

do que incluye horarios flexibles, descansos adicionales, trabajo desde casa y transporte para reducir los tiempos de traslado estresantes para la fuerza laboral. Asimismo, el 36% de las compañías ha implementado un plan de medicina preventiva y 66% asegura haber integrado un servicio médico permanente. No obstante, 5% destina entre mil y 2 mil pesos a temas para la salud de los empleados.

Todo indica que es momento de tomar cartas en el asunto y reflexionar seriamente sobre cuáles son las mejores prácticas de salud que se pueden implementar en cada organización mexicana sin distinción de su industria, sector, giro o tamaño. Esta es una responsabilidad social colectiva con la calidad de vida en el presente si queremos un futuro de largo plazo. ▲▲





QUE AGREGAN **VALOR** A SU EMPRESA

Edenred, líder mundial y nacional en el campo de soluciones que mejoran la eficacia de las organizaciones y el poder adquisitivo de las personas.



#### **BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS**

Soluciones innovadoras para las empresas que contribuyen al bienestar de sus trabajadores en áreas como la alimentación.



#### **GASTOS PROFESIONALES**

Soluciones para las empresas que desean optimizar, con total transparencia, la gestión de sus gastos profesionales, mejorando así sus resultados.



#### **HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

Soluciones para las empresas que otorgan como herramientas de trabajo la ayuda de alimentación y de vestimenta, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus empleados y la imagen de su organización.



#### **MOTIVACIÓN Y RECOMPENSAS**

Soluciones para las empresas que necesitan obsequiar, incentivar y distinguir a empleados, clientes, distribuidores; ejecutar campañas de fidelización, entre otros.

**GREAT PLACE TO WORK®**



Además, Edenred ofrece soluciones para la aplicación de **Programas Sociales**, los cuales apoyan a las instituciones públicas que poseen bajo su responsabilidad la ejecución y administración de estas iniciativas.

¡Llámenos! **5351 3159**   
telemarketing-mx@edenred.com.mx   
**www.edenred.com.mx**

 **Ticket**  
Vale Despensas®

 **Ticket**  
Car®

 **Ticket**  
Empresarial®

 **Ticket**  
Restaurante®

 **Ticket**  
Uniforme®


 **ecovale**  
despensa

 **ecovale**  
despensa emisión especial

 **ecovale**  
combustible

 **Ticket**  
Regalo®

 **Ticket**  
Premium®



## ¿Conoces cuál es el marco legal que encuadra a la salud ocupacional?

Por: Juan Loreda, socio de Legal Laboral abogados

Si bien el término “Salud Ocupacional” no está previsto como tal en la normatividad, sí que lo está su propósito. A raíz de la Reforma Laboral de diciembre de 2012 se enfatizó y precisó la obligación del patrón como responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo observando el reglamento y las Normas Oficiales Mexicanas (NOM’s) respectivas (Art. 132, fracción XVII de la Ley Federal del Trabajo).

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (que abrogó al no tan antiguo Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de 1997); vigente a partir del 13 de febrero de 2015, está dotado de un énfasis preventivo estableciendo obligaciones específicas a los patrones, a fin de garantizar en los centros de trabajo un entorno libre de riesgos a la vida y a la salud de los trabajadores. Se exige al patrón, entre otras obligaciones, contar con un **Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo**, así como tener los **estudios y análisis de riesgos**. El primero dará origen a la integración de un **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

Del reglamento, a través de disposiciones generales, se desprende la materia de la mayoría de las Normas Oficiales Mexicanas existentes; en tanto que las restantes están en proceso de elaboración por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social observando la normatividad federal sobre Metrología y Normalización.

El objetivo de las normas consiste en evitar riesgos que comprometan la vida, integridad física o salud de los trabajadores, así como impedir cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral que afecten en el presente o en el futuro la seguridad y salud de los trabajadores, o puedan ocasionar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales de los centros de trabajo.

El Reglamento en su título tercero, en los cuatro capítulos que lo integran, a través de disposiciones generales en el trabajo aborda la Seguridad, Salud, Organización y Disposiciones Especializadas; vinculándose con las normas oficiales mexicanas que abajo se enlistan:

### Normas en seguridad

- ▶ NOM-001-STPS-2008: Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.
- ▶ NOM-002-STPS-2010: Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.
- ▶ NOM-004-STPS-1999: Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.
- ▶ NOM-005-STPS-1998: Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

## Debe acotarse la importancia de cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas que le correspondan a cada centro de trabajo, primordialmente documentando ello para el eventual caso de una inspección en materia de seguridad e higiene.

- ▶ NOM-006-STPS-2000: Manejo y almacenamiento de materiales - Condiciones y procedimientos de seguridad.
- ▶ NOM-009-STPS-2011: Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura.
- ▶ NOM-020-STPS-2011: Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas - Funcionamiento - Condiciones de seguridad.
- ▶ NOM-022-STPS-2008: Electricidad estática en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.
- ▶ NOM-027-STPS-2008: Actividades de soldadura y corte - Condiciones de seguridad e higiene.
- ▶ NOM-029-STPS-2011: Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.
- ▶ NOM-033-STPS-2015: Condiciones de seguridad para realizar trabajos en espacios confinados.

### En proceso de elaboración

- Conducción de vehículos motorizados.

### Normas en salud

- ▶ NOM-010-STPS-1999: Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral.
- ▶ NOM-011-STPS-2001: Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.
- ▶ NOM-012-STPS-2012: Condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo donde se manejen fuentes de radiación ionizante.
- ▶ NOM-013-STPS-1993: Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

- ▶ NOM-014-STPS-2000: Exposición laboral a presiones ambientales anormales - Condiciones de seguridad e higiene.
- ▶ NOM-015-STPS-2001: Condiciones térmicas elevadas o abatidas de - Condiciones de seguridad e higiene.
- ▶ NOM-024-STPS-2001: Vibraciones - Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- ▶ NOM-025-STPS-2008: Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.

### En proceso de elaboración

- Agentes biológicos.
- Factores de riesgo ergonómico.
- Factores de riesgo psicosocial.

### Normas en organización

- ▶ NOM-017-STPS-2008: Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.
- ▶ NOM-018-STPS-2000: Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.
- ▶ NOM-019-STPS-2011: Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- ▶ NOM-021-STPS-1993: Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.
- ▶ NOM-026-STPS-2008: Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.
- ▶ NOM-028-STPS-2004: Organización del trabajo - Seguridad en los procesos de sustancias químicas.
- ▶ NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo - Funciones y actividades.

## El objetivo de las normas consiste en evitar riesgos que comprometan la vida, integridad física o salud de los trabajadores, así como impedir cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral que afecten en el presente o en el futuro la seguridad y salud de los trabajadores.

### En proceso de elaboración

- Servicios preventivos de medicina de trabajo.
- Promoción de un entorno organizacional favorable y prevención de la violencia laboral.

### Normas específicas

- ▶ NOM-003-STPS-1999: Actividades agrícolas - Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes - Condiciones de seguridad e higiene.
- ▶ NOM-007-STPS-2000: Actividades agrícolas - Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas - Condiciones de seguridad.
- ▶ NOM-008-STPS-2001: Actividades de aprovechamiento forestal maderable y de aserraderos - Condiciones de seguridad e higiene.
- ▶ NOM-016-STPS-2001: Operación y mantenimiento de ferrocarriles - Condiciones de seguridad e higiene.
- ▶ NOM-023-STPS-2003: Trabajos en minas - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ NOM-031-STPS-2011: Construcción - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ NOM-032-STPS-2008: Seguridad para minas subterráneas de carbón.

Resulta oportuno resaltar que la NOM-033 para labores en espacios confinados emana precisamente de las disposiciones anotadas y que resultan una novedad en el citado reglamento como las que están en proceso de elaboración.

Por último, debe acotarse la importancia de cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas que le correspon-

dan a cada centro de trabajo, primordialmente documentando ello para el eventual caso de una inspección en materia de seguridad e higiene. Asimismo, se debe tener presente que la Ley Federal del Trabajo establece una sanción de 250 a 5000 veces de Salario Mínimo por el incumplimiento de alguna de las obligaciones en este rubro, sanción que se incrementará por el número de trabajadores afectados. ▲▲





# CONOCE NUESTRA PROPUESTA DE CAPACITACIÓN EN RECURSOS HUMANOS 2016

Participa en alguna de nuestros programas y comprueba porque nuestros expositores fueron evaluados en el 2015 con una calificación promedio de 9.85

OBLIGACIONES FISCALES EN RECURSOS HUMANOS  
CONFERENCIAS GRATUITAS SEGURO SOCIAL  
COMPROMISO Y ÉTICA CURSOS ESPECIALIDAD EN WELLNESS  
INTEGREACION SALARIAL  
MANEJO DE ESTRÉS PRODUCTIVIDAD Y RECURSOS HUMANOS  
PERSPECTIVAS ECONÓMICAS SOCIALES Y LABORALES  
PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN ESPECIALIDAD EN COMPENSACIONES  
INSPECCIONES LABORALES  
CERTIFICACIÓN EN RECURSOS HUMANOS  
DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO  
OBLIGACIONES LABORALES  
COMPROMISO INTEGRACIÓN SALARIAL  
DESAYUNOS INFORMATIVOS  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
OBLIGACIONES LABORALES  
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS  
ÉTICA  
COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD  
COMPROMISO Y ÉTICA  
MANEJO DE ESTRÉS  
LIDERAZGO Y EFECTIVIDAD  
ESPECIALIDAD EN INNOVACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Conoce nuestra propuesta en:

[www.amedirh.com.mx](http://www.amedirh.com.mx) / envía un correo a [eventos@amedirh.com.mx](mailto:eventos@amedirh.com.mx)  
Nos encantará proporcionarte toda la información necesaria para tu desarrollo en el área de recursos humanos.

## Las empresas y la seguridad social ¿problema o ayuda?

Por: Miguel Lira, Gerente de Consultoría de Seguro Social en Software SICOSS

**H**oy en día las empresas en México están obligadas, al contratar a trabajadores, a inscribirlos al Seguro Social, con lo cual inicia una serie de obligaciones y derechos que se deben cumplir cabalmente. Los beneficios que se obtienen al hacerlo son tanto para las empresas, como para los trabajadores.

El trabajador queda protegido por:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales

De esta forma podrán recibir prestaciones en especie (asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación, asistencia obstétrica, servicio de guardería) y prestaciones en dinero (cuenta de retiro, cuenta de vivienda, subsidios por incapacidades y pensiones).

Las empresas, a su vez, obtienen protección de sus recursos humanos, en caso de enfermedades o accidentes.

Asimismo, las principales obligaciones de seguridad social que tienen las empresas son las siguientes:

- Inscripción de los trabajadores, así como comunicar sus movimientos afiliatorios (bajas y modificaciones de salarios), dentro de los plazos establecidos.
- Pago de cuotas que debe corresponder a los movimientos afiliatorios reportados y su periodicidad.
- Determinación de la prima de riesgos de trabajo, con base en la información de los riesgos de trabajo que hayan tenido los trabajadores de la empresa.

Cualquier incumplimiento de las obligaciones antes mencionadas genera a las empresas sanciones económicas, además del posible fincamiento de algún capital constitutivo. Ante esto, las empresas deben implementar estrictos controles para no incurrir en las faltas comentadas.

En Software SICOSS estamos conscientes de dichas necesidades y es por eso que nos hemos dedicado durante más de treinta años al estudio y comprensión del marco regulatorio de la seguridad social, a fin de apoyar al sector empresarial en este sentido, dotando de herramientas que faciliten el cumplimiento de las



obligaciones. Sabemos cuáles son los puntos críticos de control y los hemos implementado en nuestro software.

Un tema muy importante a destacar es que las empresas no siempre conocen con exactitud la información que han reportado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) sobre sus trabajadores, por lo que es necesario que realicen una comparación de sus datos con la que tiene la institución. Software SICOSS cuenta con la función de la confronta, lo que permite que las empresas puedan verificar de manera fácil y dinámica las diferencias en nombres de trabajadores, números de seguridad social, salarios, movimientos, fechas de los movimientos, números de créditos de vivienda, tipo y valor de descuento, así como fechas de movimientos de créditos de vivienda.

La Confronta de Software SICOSS es la única que se puede realizar antes de la generación del pago, lo que permite a las empresas realizar las correcciones correspondientes de forma preventiva y con ello generar el pago exacto de sus obligaciones, sin tener que pagar importes mayores que afecten su liquidez, ni pagar importes menores que se puedan traducir en multas, actualizaciones y recargos.

**Si deseas saber más sobre este producto ingresa a:**  
**[www.softwaresicoss.com.mx](http://www.softwaresicoss.com.mx)**



**Inserción pagada.** La responsabilidad sobre los contenidos y opiniones es de quien firma el artículo.



**Miguel Lira**  
Gerente de Consultoría de Seguro Social en Software SICOSS.

- **SICOSS es el único software avalado por el IMSS e INFONAVIT.**
- **Confronta antes de generar el archivo de pago, disminuyendo en 99% el gasto en multas y diferencias.**
- **Ahorras hasta 90% de tiempo en la captura de información, eliminando el uso del SUA y procesos manuales.**
- **Es un sistema seguro y flexible ante las necesidades de las empresas.**
- **Proveedor de IDSE para envío de movimientos afiliatorios.**



Por: Amedirh

Con la mirada ubicada en los retos que las empresas mexicanas deberán superar en el 2016, los responsables de recursos humanos, así como los integrantes del cuerpo de alta dirección, se encuentran muy preocupados por la situación general del país. El mayor desafío por superar radica en apoyar el crecimiento y productividad de las empresas.

Así lo deja ver la encuesta aplicada a los 140 ejecutivos que acudieron al **Foro de Perspectivas 2016**, representantes de empresas grandes (56%), medianas (14%), chicas y PYMES (30%) que forman parte de la base de socios de Amedirh. Asimismo, prevaleció el género masculino (62%), las personas de 50 años y más (32%) y el grupo de edad de 41 a 50 (28%).

La encuesta diseñada y aplicada con el apoyo del Instituto de Investigaciones Sociales S.C., permitió recoger información sobre aspectos como el estado de ánimo de cara a la situación general que se vive en México, los retos específicos que enfrenta recursos humanos en el 2016 y la participación en la toma de decisiones estratégica de las organizaciones.

Respecto al estado de ánimo y cómo influye en la percepción de los retos, los participantes en el estudio consideran que su situación personal es mayormente buena (73.1%) y muy buena (17.6%). En términos simi-

lares aprecian el estado que guardan las condiciones de desarrollo de las empresas donde 22.9% la valoran como muy buena y 55.9% como buena. En contraste, cuando se trata del país, hay un cambio relevante pues el 62.7% expresó que el entorno es regular y el 17.8% malo.

A pesar de la preocupación en esta última categoría de análisis, quienes respondieron la encuesta se encuentran optimistas y esperanzados en el ámbito privado y organizacional. 61% se consideró optimista y 23% feliz, mientras que otros estados de ánimo obtuvieron porcentajes bajos: agobiado (7%), escéptico (6%), enojado (2%) e indiferente (1%). Nadie se visualizó como triste.

Recoger los datos sobre el estado de ánimo y el humor social y realizar su análisis cobra relevancia pues ejerce una impresión o huella psicológica que tiene impacto en la apreciación que las personas en general y los ejecutivos en particular se forman respecto a cuáles son los retos y la dimensión del trabajo que representa resolverlos.

Por ejemplo, ante la pregunta, cuál se considera el mayor reto que se enfrentará en 2016, el crecimiento y la productividad obtuvieron las valoraciones más altas (20%), seguidas por la economía del país, el desarrollo organizacional y la capacitación (17.6% en los tres casos), tal como lo muestran la gráfica 1 y el cuadro 1.



## Gráfica 1: ¿Cuál consideras que es el mayor reto que vas a enfrentar en el 2016?



Fuente: Amedirh / Base: 140 encuestas

## Cuadro 1: ¿Cuál consideras que es el mayor reto que vas a enfrentar en el 2016?, según género

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Crecimiento	20%	25%	10.3%
Productividad	20%	19.6%	20.7%
Economía del país	17.6%	21.4%	6.9%
Desarrollo organizacional	17.6%	17.9%	17.2%
Capacitación o desarrollo	17.6%	10.7%	34.5%
Retención del talento	10.6%	7.1%	17.2%
Atracción de talento	9.4%	3.6%	20.7%
Compensaciones	7.1%	5.4%	10.3%
Estructura	4.7%	5.4%	3.4%
Reclutamiento	2.4%	1.8%	6.9%
Otros	7.1%	5.4%	10.3%

En todos los retos relacionados con reclutamiento y selección las mujeres le dan mayor prioridad que los hombres. Este comportamiento podría desprenderse de la prevalencia de mujeres en estas subáreas de la función de Recursos Humanos

Fuente: Amedirh / Base: 140 encuestas

## Retos, relevancia y diferencias entre niveles jerárquicos

La mayoría de quienes respondieron el cuestionario fueron ejecutivos de recursos humanos (62%) con presencia de directores generales (12%) y responsables de áreas comerciales (7%). En cuanto al nivel jerárquico, tuvieron mayor representación los altos directivos (23%), directivos (39%), con personal a cargo (29%) y especialistas (9%). ¿Cuáles retos son los más relevantes para ellos y tienen alta prioridad? Estos son los principales hallazgos (gráfica 2).

## Gráfica 2: ¿Qué tan prioritarios son los siguientes retos del área de Recursos Humanos en tu empresa para el año 2016?

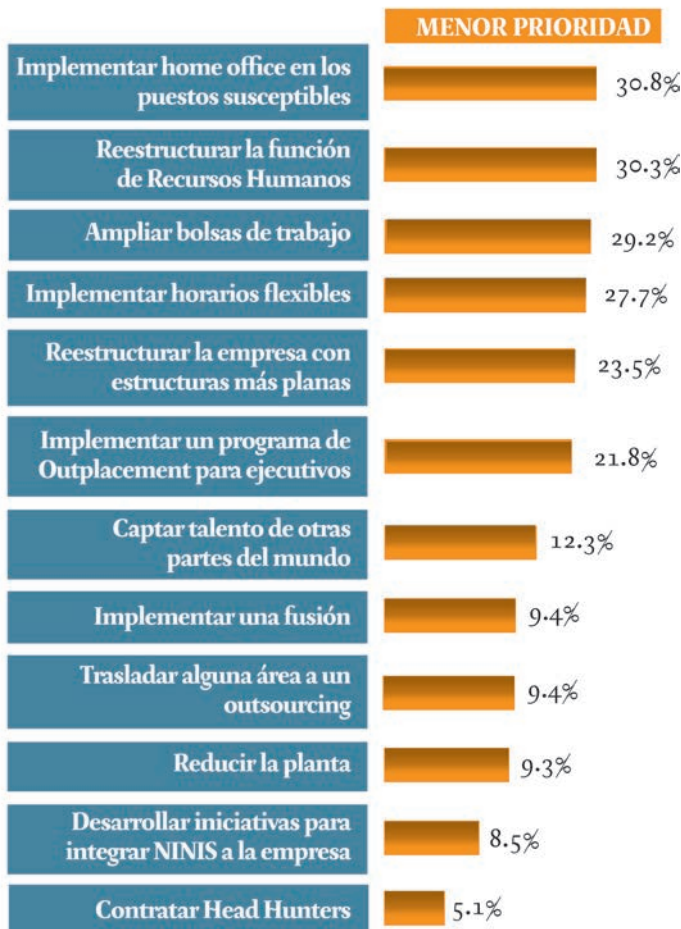


Fuente: Amedirh / Base: 140 encuestas

- **Cubrir vacantes con los perfiles y tiempos requeridos** se situó como la primera prioridad para la mayoría (67.8%). Con un análisis más a detalle, se revela que para los altos directivos tiene menor impacto (48.1%). Mientras tanto, las personas que pertenecen al área comercial atribuyen la más alta valoración con un 78% pues son áreas que suelen ser afectadas por indicadores altos de rotación.
- **Atraer talento de niveles directivos y gerenciales**, para los altos directivos y directivos tiene una prioridad del 56% y en contraste los gerentes o ejecutivos con personal a su cargo, le otorgan un 41%.

En contraste, de los cuarenta y cinco aspectos evaluados, los que fueron señalados con menor prioridad, son aspectos relacionados con la estructura y organización del trabajo (gráfica 3).

**Gráfica 3:** ¿Qué tan prioritarios son los siguientes retos del área de Recursos Humanos en tu empresa para el año 2016?



Fuente: Amedirh / Base: 140 encuestas

En el cuadro 2 se señalan aspectos en los que destaca cómo los altos directivos otorgan porcentajes más significativos.

**Cuadro 2**

RETO	ALTA DIRECCIÓN	ENCUESTA GENERAL
Trasladar alguna área a un outsourcing	28.6%	9.4%
Reducir la planta	22.7%	9.3%
Implementar una fusión	22.7%	9.4%

Fuente: Amedirh / Base: 140 encuestas

El crecimiento y la productividad obtuvieron las valoraciones más altas (20%), seguidas por la economía del país, el desarrollo organizacional y la capacitación (17.6% en los tres casos).



Amedirh tiene interés permanente en agregar valor a la comunidad de Recursos humanos y por ello se está enfocando en hacer investigación que permita contar con una visión de la dinámica y tendencias existentes en las empresas mexicanas. ▲▲

Si deseas conocer más información a detalle sobre los resultados de la encuesta, envía tu solicitud a [contacto@amedirh.com.mx](mailto:contacto@amedirh.com.mx)





En tarjeta o efectivo, la mejor opción  
**ES TU CRÉDITO FONACOT,**  
el crédito que sí puedes pagar.

INSTITUTO  
**fonacot**

### CARACTERÍSTICAS

- Préstamo de hasta 4 meses de sueldo.
- Plazos desde 6 y hasta 36 meses.
- Pago del crédito vía descuento mensual de nómina del 10%, 15% o 20%.
- Autorización de crédito inmediata.
- Tasa y plazos fijos en cada disposición.

### REQUISITOS

- Laborar con un patrón (empresa) afiliado al Instituto FONACOT.
- Tener un contrato de planta.
- Antigüedad mínima de 12 a 36 meses en el trabajo actual.
- Ser mayor de 18 años.
- Contar con dos referencias personales.

### DOCUMENTACIÓN

- Original y copia de:
- Identificación oficial vigente con fotografía.
  - Último recibo de nómina.
  - Comprobante de domicilio no mayor a 3 meses.
  - Último estado de cuenta bancario o tarjeta de débito a nombre del solicitante. (si aplica).
  - Certificación del patrón (empresa) que no exceda de 30 días (si aplica).



Crédito Efectivo, Crédito Tarjeta, Crédito Tarjeta Mujer, e-Crédito, CREDI-MOTO y Crédito de Apoyo a Damnificados, son productos del Instituto FONACOT. Crédito sujeto a aprobación. Aplican comisiones. Para cualquier consulta de los términos, condiciones, comisiones y requisitos de contratación para el Crédito FONACOT acude a tu sucursal FONACOT, comunícale al 01 800 FONACOT (366 2268) o visita nuestra página de Internet [www.infonacot.gob.mx](http://www.infonacot.gob.mx) La tasa de interés se aplicará de acuerdo al plazo y nivel de descuento que solicite el trabajador. Consulta el cuadro de tasas y CAT en la página web del Instituto FONACOT [www.infonacot.gob.mx](http://www.infonacot.gob.mx) El plazo máximo para la autorización del crédito que soliciten los trabajadores con un ingreso mayor a los diez salarios mínimos, será de dos días hábiles a partir de la presentación de la solicitud impresa con toda la documentación e información completa en la sucursal del Instituto FONACOT que le corresponda. Términos, condiciones, comisiones y requisitos de contratación del crédito sujetos a cambio sin previo aviso. El plazo de 36 meses aplica únicamente para Crédito en Tarjeta. Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

## AFILIA A TU EMPRESA HOY

STPS  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



@Infonacot

INFONACOT

[www.infonacot.gob.mx](http://www.infonacot.gob.mx) 01 800 FONACOT  
3662268



## Inspección del trabajo: *¿Tus colaboradores conocen a su sindicato y el contrato colectivo?*

*Por: Fernando Yllanes Martínez, Director General del Bufete Yllanes Ramos*

Es de todos sabido que los trabajadores tienen derecho a organizarse en la defensa de sus intereses, formando sindicatos o incorporándose a ellos, y que tienen la facultad (artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo) de solicitar a un patrón la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo que habrá de regir las relaciones obrero patronales en la empresa, “con el solo requisito de ostentar la representación de los trabajadores” sin necesidad de probarlo.

Resulta innecesario analizar que la consecuencia del ejercicio inmoderado de este derecho por parte de algunas organizaciones que actúan de manera indebida, ha generado la necesidad de registrar Contratos Colectivos de Trabajo aun cuando los trabajadores y el patrón, no tengan el interés o necesidad de mantener interlocución y diálogo a través de un sindicato.

El hecho es que algunas organizaciones han ventilado esta situación a nivel internacional y esto ha provocado observaciones hacia México por parte de la OIT. **En este orden de ideas, la Secretaría del Trabajo iniciará a partir de enero de 2016, un programa encaminado a evitar la**

“simulación sindical” a través de la inspección del trabajo y suponemos que revisarán y preguntarán a los trabajadores lo siguiente:

- a) Si la empresa tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo y si lo ha fijado en un lugar visible y difundido entre los trabajadores.
- b) Si los trabajadores conocen el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.
- c) Si los trabajadores conocen al sindicato titular de dicho contrato.

Bajo estas condiciones es necesario analizar el marco jurídico en que puede actuar la autoridad y hacer algunas recomendaciones.

### Marco jurídico

Dentro de las reformas de diciembre de 2012 a la ley laboral, en el artículo 132 fracción XVIII se estableció la obligación a cargo de los patrones de fijar visiblemente y difundir en el lugar de trabajo, diversos documentos, entre otros, el texto íntegro del o los Contratos Colectivos que rigen en la empresa.



**ESTIMADO SOCIO:  
RECUERDA LOS SERVICIOS QUE TE OFRECE  
LA MEMBRESÍA; UTILÍZALOS TODO EL AÑO**



**CUALQUIER DUDA ESTAMOS A TUS ÓRDENES**  
**[contacto@amedirh.com.mx](mailto:contacto@amedirh.com.mx)**

El mismo ordenamiento legal establece que la Inspección del Trabajo, (artículo 54º) tiene a su cargo “vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo” a través de visitas en los centros de trabajo, a lo cual hace eco el reglamento de inspección en el trabajo y aplicación de sanciones publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 2014.

De acuerdo con el artículo 33 del citado reglamento, el inspector del trabajo está facultado para efectuar preguntas a los trabajadores y al patrón respecto de la materia objeto de la inspección.

**Así las cosas, en una inspección de condiciones generales de trabajo el inspector podrá verificar si se cumplió con la obligación de fijar visiblemente el Contrato Colectivo de Trabajo y si se dio difusión al mismo.**

El artículo 1002, de la ley laboral establece que la multa podrá ser de 50 a 5,000 días de salario mínimo previa valoración de la intensidad, gravedad, los daños y la reincidencia, por trabajador afectado.

Si el Contrato Colectivo de Trabajo se fijó en un lugar visible, el hecho de que el trabajador conozca o no el contenido del contrato y al sindicato titular del mismo, no debería ser atribuible al patrón y no se le debería sancionar; sin embargo, cabe la posibilidad que se considere que fue por falta de difusión, lo que sería discutible. Por el contrario, si el contrato no está puesto en un lugar adecuado para que lo puedan conocer los trabajadores, es seguro que se generará una sanción por cada una de las infracciones cometidas.

## Recomendaciones

1. Si el patrón tiene celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo, debe fijarlo en un lugar visible.
2. Se sugiere que respecto del Contrato Individual de Trabajo se deje constancia de que el trabajador recibió copia del Contrato Colectivo, del Reglamento Interior de Trabajo, y que se le explicó su contenido.

**Dentro de las reformas de diciembre de 2012 a la ley laboral, en el artículo 132 fracción XVIII se estableció la obligación a cargo de los patrones de fijar visiblemente y difundir en el lugar de trabajo, diversos documentos, entre otros, el texto íntegro del o los Contratos Colectivos que rigen en la empresa.**

3. Independientemente que el sindicato tenga o no la disciplina de visitar a los trabajadores y vincularse con ellos, el patrón deberá hacer del conocimiento de los mismos que en el centro del trabajo las relaciones obrero patronales se rigen por el Contrato y Reglamento antes mencionado, haciendo de su conocimiento la información del sindicato titular del mismo.
4. **Es importante considerar que la posibilidad de formar parte de un sindicato y pedir la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, parten del ejercicio de un derecho del cual son titulares los trabajadores: se trata de un derecho y no de una obligación.**

No obstante, siguiendo las recomendaciones señaladas, podría evitarse la determinación de infracciones y el establecimiento de sanciones.

**El contenido es responsabilidad del autor.**



# NUESTRAS SOLUCIONES

FACILITAN TU COMPLEJA LABOR DE **RECURSOS HUMANOS**

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

> MAYOR **CERTEZA Y RAPIDEZ** EN TUS CONTRATACIONES

EyeDetect®

> DETECTA **PRÁCTICAS DESHONESTAS** EN TU PERSONAL

MAQUILA DE NÓMINA

> MÁXIMA **EFICIENCIA Y PRECISIÓN** EN TU NÓMINA

Outsourcing **CH.**

> GRANDES BENEFICIOS PARA **LA EMPRESA Y EL PERSONAL** SUBCONTRATADO

**PERMÍTENOS AYUDARTE,**  
TENEMOS 20 AÑOS DE EXPERIENCIA Y PRESENCIA EN LAS CIUDADES MÁS IMPORTANTES DEL PAÍS.

Grupo **CH**®

TU ALIADO EN CAPITAL HUMANO.

◆ Querétaro ◆ León ◆ D.F. ◆ Puebla ◆ Cancún ◆ Toluca  
◆ Celaya ◆ Aguascalientes ◆ Mérida ◆ Tuxtla Gutiérrez

01 800 836 68 99

[www.cyhempresarial.com](http://www.cyhempresarial.com)

# Deducción de las prestaciones de previsión social 2016

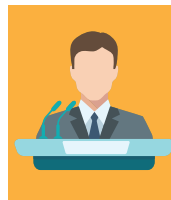
Por: Ernesto Vázquez Landero

Algunas empresas que buscan mejorar el nivel de vida de sus trabajadores optan por entregarles diversas prestaciones de previsión social. Conforme ha pasado el tiempo, en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) se han incorporado limitantes para que sean deducibles. Por ejemplo, que los vales de despensa se entreguen en medios electrónicos, que las aportaciones al fondo de ahorro no excedan del 13% del salario del trabajador ni del equivalente a 1.3 veces el salario mínimo vigente y que las prestaciones se otorguen de manera general en beneficio de todos los trabajadores.

Actualmente, la deducción de estas prestaciones está condicionada a dos aspectos que presentan vicios constitucionales. El primero de ellos tiene que ver con la deducción de prestaciones otorgadas a trabajadores que no forman parte de ningún sindicato. La segunda con la deducción parcial de las prestaciones que constituyen ingresos exentos para los trabajadores. Desafortunadamente solo el primero de ellos fue corregido en la Reforma Fiscal en vigor a partir del 1 de enero de 2016, tal y como se comenta enseguida.

## Prestaciones para personal no sindicalizado

El artículo 27, fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala que se entiende que las prestaciones se otorgan de forma general conforme a lo siguiente:



### De haber solamente un sindicato

- Las prestaciones se otorgan con base en el contrato de trabajo o en el contrato ley.



### De contar con más de un sindicato

- Se deben otorgar conforme al contrato colectivo de trabajo o contrato ley, y ser las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato aun cuando sean distintas a las del otro sindicato.



### De tener trabajadores sindicalizados y no sindicalizados

- Las prestaciones de los no sindicalizados deben ser en promedio aritmético iguales a las del personal sindicalizado.



### Cuando no hay sindicato

- En este caso las prestaciones no pueden exceder de 10 veces el salario mínimo general vigente.



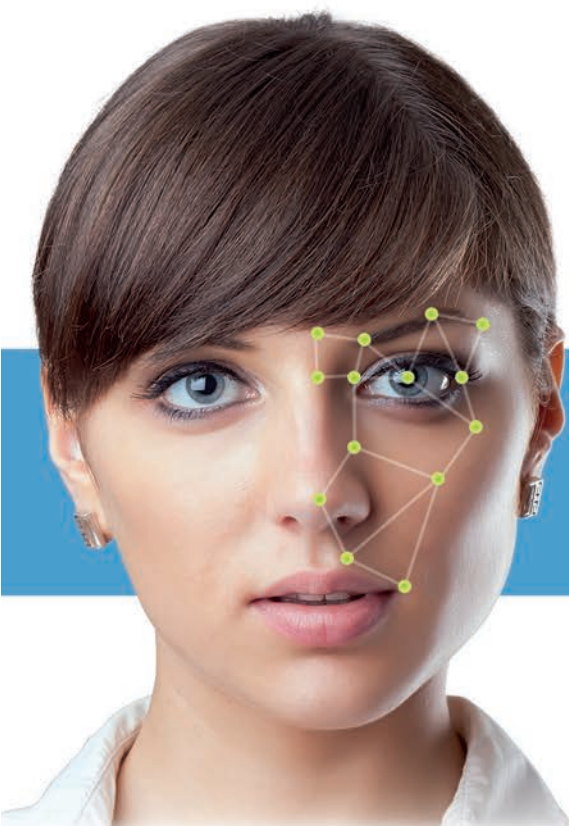
## Los requisitos aplicables al personal no sindicalizado, los cuales ya estaban previstos en el artículo 31, fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente hasta el 31 de diciembre de 2013, fueron declarados inconstitucionales.

Los requisitos aplicables al personal no sindicalizado, los cuales ya estaban previstos en el artículo 31, fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente hasta el 31 de diciembre de 2013, fueron declarados inconstitucionales. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió las jurisprudencias P.128/2006, P.129/2006 y P.130/2006, en las cuales precisaba lo siguiente:

- La deducción que efectúa el patrón no puede depender de la forma en que se organicen los trabajadores, es decir, que estén sindicalizados o no.
- En el caso de los patrones que no tienen trabajadores sindicalizados, se limita injustificadamente el monto de las prestaciones deducibles, ya que no pueden exceder de un tope monetario, vinculado al salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, violándose la equidad tributaria.

- La limitante viola el principio de proporcionalidad tributaria en virtud de que se obliga a las empresas a pagar el Impuesto Sobre la Renta con base en una situación económica que no refleja su auténtica capacidad contributiva, toda vez que les impone determinar una utilidad que realmente no reporta su operación, pues no les permite considerar la totalidad de los pagos efectuados por concepto de previsión social.

Atendiendo a los criterios jurisprudenciales antes comentados, se eliminarán a partir del 2016 las limitantes aplicables a las prestaciones otorgadas al personal no sindicalizado, razón por la cual quedaron derogados el cuarto y último párrafos de la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.



# BioCheck®



### El sistema más poderoso para el control de Tiempo y Asistencia dentro de su Empresa



Únase a nuestros más de **5000** clientes que han eficientado los recursos de su empresa ahorrando hasta el 7% de su nómina.

Comuníquese al (55) 1205 6000 mencionando el código **AMEDIRH10** y reciba un **10%** de descuento en los equipos checadores de Reconocimiento Facial y Huella Digital

[www.BioCheck.net](http://www.BioCheck.net)

[f](#) /BioCheckWeb [t](#) @\_BioCheck [in](#) BioCheck  
ventas@biocheck.mx

## Deducción de prestaciones exentas

El artículo 28, fracción XXX de la Ley del Impuesto Sobre la Renta precisa que las empresas sólo pueden deducir el 47% de las prestaciones que entreguen a sus trabajadores y que representan ingresos exentos para ellos. A decir de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, esta limitante se estableció para erradicar prácticas de elusión y evasión fiscal por parte de los patrones.

Sin embargo, hay pagos que los patrones están obligados a efectuar por provenir de una obligación legal. Por ejemplo, deben pagar el aguinaldo y la prima vacacional conforme lo dispone la Ley Federal del Trabajo. Además, están obligados a aplicar la exención prevista en el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. En este claro ejemplo no puede decirse que las empresas estén evadiendo el pago de sus impuestos, simplemente están dando cumplimiento a dos mandatos legales.

Las empresas que se vieron afectadas por esta disposición interpusieron los medios de defensa correspondientes. Como resultado de ellos, los juzgados Primero y Segundo de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región concedieron el amparo a algunas empresas al considerar que la limitante a la deducción de las prestaciones es desproporcional, pues se trata de gastos que son necesarios e indispensables, y al limitarlos, no permite medir efectivamente la capacidad contributiva de los patrones.

Las sentencias no son definitivas, por lo que habrá que esperar a que la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelva el asunto en forma definitiva y esperamos que lo haga en el mismo sentido, es decir, que declare la inconstitucionalidad de la norma y que el Poder Ejecutivo lo considere cuando proponga nuevas reformas a la Ley del Impuesto Sobre la Renta. ▲

**Atendiendo a los criterios jurisprudenciales antes comentados, se eliminarán a partir del 2016 las limitantes aplicables a las prestaciones otorgadas al personal no sindicalizado, razón por la cual quedaron derogados el cuarto y último párrafos de la fracción XI del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.**





GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®



credibilidad

respeto

imparcialidad

orgullo

compañerismo

## Lugar de trabajo certificado

GUARDIAS	CREA	AEROPUERTOS	ELECTRÓNICA	ESCORTAS	ARMADOS
GPS	CONSULTORÍA	ALARMAS	INTRAMUROS	20 años nos respaldan	



EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE



Estamos presentes en toda la República Mexicana, el sur de Estados Unidos y Centro América.



[www.grupoipsmexico.com](http://www.grupoipsmexico.com)

[azs@grupoipsmexico.com](mailto:azs@grupoipsmexico.com)

Tel. + 01 (55) 5525 3242



Voluntarios interactúan con los adultos mayores de COMPARE.

## María Pilar de Abiega Sauto: Innovación en la integración de los adultos mayores de México

Por: Amedirh

En las calles del corazón del barrio más bravo de México, la conocen simplemente como “La Maestra”. Su esbelta figura recorre con velocidad la cerrada de Díaz de León hasta llegar al Eje 1 Norte donde se encuentra la estación del Metro Tepito. Ahí espera a quienes visitan una comunidad que ha construido con el amor a la vida, la creatividad y la innovación para fomentar los lazos y el respeto a las raíces de quienes el tiempo y la sociedad llaman adultos mayores.

“Nací en México y al cumplir 18 años de edad me trasladé a España con mi familia donde seguí estudiando. Después viajé a Francia y más tarde a Chile donde mi vida tomó otro rumbo y me convertí en misionera laica”, explica María Pilar de Abiega Sauto en la casa donde se llevan a cabo las actividades de **Comunidad Participativa Tepito, COMPARE**, organización de la que es cofundadora y actual Presidenta. Esta es una asociación civil sin fines de lucro que tiene su origen en los años 70 con el trabajo de grupos voluntarios de ayuda para atender necesidades de la comunidad.

“Estando en Chile leí la novela *Los hijos de Sánchez* del antropólogo Oscar Lewis. En ella se narra la vida de una familia de la Casa Blanca, una vecindad ubicada en el Centro Histórico de la Ciudad de México, con centena-

res de viviendas y familias en condiciones de hacinamiento”, explica Pilar. “Esto me motivó profundamente y al volver a mi país en 1974, mi hermana Lola y yo decidimos vivir en Tepito para conocer la forma de vida de sus habitantes y explorar cómo podía contribuir desde mi papel de trabajadora social”.

Las hermanas De Abiega emprendieron su labor apoyando en la parroquia de Tepito con el Padre José Dachelet. Poco a poco la gente les abrió la puerta y Lola implementó “Mamás Educadoras” que habían conocido en Chile. Capacitaba a las madres del barrio para educar a los hijos pequeños y otras mujeres eran instruidas para cuidar mejor a los niños de la comunidad. “En Tepito todavía no llegaban la delincuencia, el contrabando, el narco y la violencia. Eso vino años después”, comenta María Pilar. Y con ese nuevo clima de problemática social, los sismos que azotaron a la Ciudad de México produjeron un cambio dramático.

Con el Padre José fundamos dos cooperativas y logramos que 263 familias tuvieran vivienda digna. Pero el gran reto llegó hasta después de 1985. Los terremotos derrumbaron las casas por los tipos de materiales y la gente improvisó campamentos que estuvieron en funcionamiento muchos años”.

Con el desastre, María Pilar y su hermana buscaron recursos de inmediato por medio de instancias fuera de México. Urgía apuntalar las viviendas ocupadas que seguían en pie. “Vimos que los jóvenes abandonaron Tepito y los adultos mayores se quedaron solos. Pensamos en qué hacer para apoyarlos porque no tenían amparo ni protección. Una amiga del barrio, antropóloga social, hizo un sondeo para saber qué querían hacer y ellos no deseaban salir de sus hogares, ni perder sus lazos y menos ir a un asilo”, explica la cofundadora de COMPARTE.

“El programa de renovación habitacional para damnificados no otorgó créditos a los adultos mayores. Por otro lado, el Fondo de Apoyo Comunitario de la Iglesia Católica, la Iglesia Metodista y la Cruz Roja Internacional plantearon construir un asilo con los recursos de un fideicomiso. Nos opusimos y se llegó a un acuerdo que nos facilitó poco más de treinta casas. Enseguida nos dimos cuenta que no sólo se requería el techo”.

María Pilar y su hermana Lola siguieron trabajando y **Comunidad Participativa Tepito, COMPARTE**, comenzó a tomar forma. “Los adultos mayores empezaron a reunirse en una de las viviendas. Se arregló una vieja vecindad como oficina y se integraron dos trabajadoras sociales. Así se fue construyendo este proyecto”. En 1989 se constituyó legalmente la asociación civil, trabajando con niños, preadolescentes, jóvenes y mujeres. Luego, en 1995 se llevó una evaluación de los programas y se decidió encauzar los esfuerzos en la atención de adultos mayores.

COMPARTE cuenta con cinco programas en un modelo innovador de atención replicable:

- ▶ Salud integral y preventiva.
- ▶ Vivienda.
- ▶ Acompañantes de adultos mayores.
- ▶ Convivencia.
- ▶ Comisiones solidarias.

“A lo largo de estos años COMPARTE ha beneficiado a más de 4,300 hombres y mujeres de edad quienes han encontrado en nuestra comunidad un espacio que da respuesta a sus necesidades y una extensión de la familia que da sentido a su existencia”, asegura María Pilar. “Nuestra misión consiste en promover acciones que favorezcan el compartir lo que se es y se tiene con las personas adultas mayores en situación de vulnerabilidad, para apoyarlas a permanecer en su ambiente, desarrollarse integralmente y elevar su calidad de vida”.



María Pilar de Abiega Sauto, Presidenta de COMPARTE. Le acompaña la Sra. Prisca Pérez García de 98 años, integrante de la comunidad.



**COMPARTE**

comunidad participativa tepito a.c.

Por una vejez activa que impulsa el cambio social

Amedirh te invita a que apoyemos a los amigos de **COMPARTE** a través de donativos o con aportaciones en especie. Ellos esperan nuestra ayuda. **Contacto en el teléfono 2616-1911 de la Ciudad de México y por correo electrónico: direccioncpem@gmail.com**

En México, el número de adultos mayores aumenta de forma acelerada y ni la sociedad ni el Estado en su conjunto han logrado estar preparados para las implicaciones sociales, económicas y culturales. Los presupuestos son pequeños y las leyes que protegen al adulto mayor en materia de derechos humanos todavía adolecen de su carácter enunciativo.

“La creación y operación de COMPARTE está sustentada en el compromiso de funcionar y promover una forma diferente de atender a los adultos mayores, es la propuesta de un modelo de atención comunitario como una alternativa al asilo. Los adultos mayores somos capaces de aprender y compartir hasta el final de nuestros días, conservando nuestras redes familiares y sociales, con una vida digna”, concluye María Pilar de Abiega, Presidenta de COMPARTE. ▲▲

## ¿Cuántos mexicanos hacemos trabajo voluntario y cuál es el valor que representa?

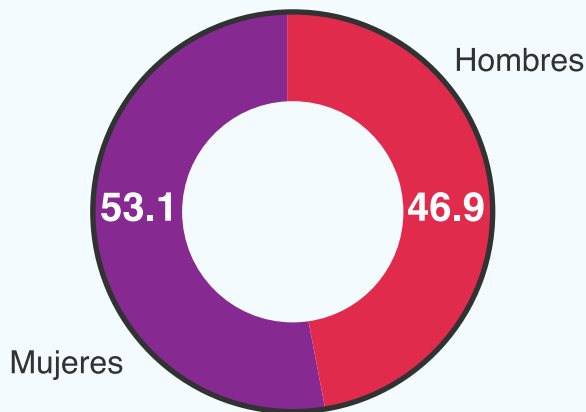
Por: Amedirh

### voluntario y cuál es el valor que representa?



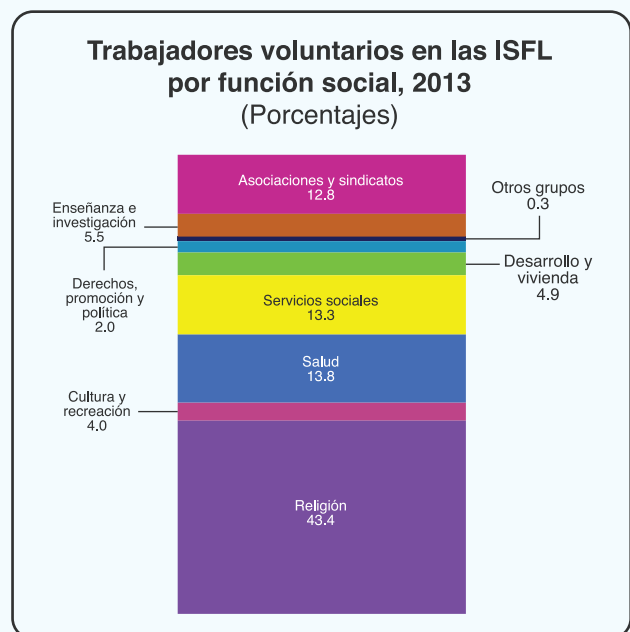
En **México** (a 2013),  
hay **1 millón 379 mil**  
voluntarios en las Instituciones  
Sin Fines de Lucro (ISFL).

El **valor económico** del trabajo voluntario en las ISFL es de  
**61 570 millones de pesos**,  
**0.40%** del PIB nacional.



En promedio, el **trabajo** de cada voluntario equivale a

**44 660 pesos anuales.**



Fuente: INEGI. SCNM. Cuenta Satélite de las Instituciones sin Fines de Lucro de México 2013. Base 2008.



## ¿Necesitas más información sobre Recursos Humanos?

### ¡Conoce y consulta el Banco en línea!

Descubre el valor de esta herramienta que te ofrece la colección más amplia en su tipo con artículos, mejores prácticas, casos de estudio, reportes de investigación, bibliografía de referencia y glosario sobre los temas relevantes para Recursos Humanos:

- > **Estrategia**
- > **Gestión de capital humano**
- > **Desarrollo organizacional**
- > **Relaciones laborales**
- > **Gestión por competencias**
- > **Salud en el trabajo**

**Acceso exclusivo para socios**  
20 temas generales y 80 subtemas

Haz click en la dirección correcta

[www.bconocimientoamedirh.com.mx](http://www.bconocimientoamedirh.com.mx)

**Adecco**

better work, better life

# Tener el mejor talento es la solución

## Servicios de Recursos Humanos:

- Tercerización de personal para emergencias o a corto plazo
- Tercerización de personal para mediano y largo plazo
- Tercerización de personal con opción a planta (periodo de capacitación)
- Reclutamiento y Selección de personal



Adecco México

[adecco.com.mx](http://adecco.com.mx)

## SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

- Maquila de nómina
- Clima laboral
- Descripciones de puesto

## Contáctanos

[atencionclientes@adecco.com](mailto:atencionclientes@adecco.com)

**01800 890 0173**

STPS-ACT-ESP09-00002