

# DIRECCIÓN DE **RECURSOS HUMANOS**



amedirh

AÑO 3 ■ NÚMERO 04 ■ JULIO 2011

## **ENVEJECIMIENTO Y RECURSOS HUMANOS**

Aprender a planificar el retiro

## **APORTAR MAYORES OPORTUNIDADES PARA LA SALUD**

La mirada de Médica VRIM

## **LEY DE DATOS PERSONALES EN POSESIÓN DE LOS PARTICULARES**

Su impacto en el área de Recursos Humanos

# Índice

Editorial	3
Nuevos Socios	4
Webcast	6
Columna Fiscal	8
Congreso Internacional RH	14
Information Management	20
Proveedores RH	24
Área de Experiencia	28
Artículo del Mes	32
Columna Laboral	36
Directorio	40

# CARTA DEL EDITOR

Del escritorio de Pedro Borda



Estimados amigos:

La velocidad del mundo de los negocios nos exige realizar adaptaciones cada vez más rápidas a los procesos organizacionales, y esto implica diseñar experiencias de aprendizaje que igualmente satisfagan las demandas y requerimientos.

Amedirh organiza el 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos pensando justo en ofrecer una alternativa de aprendizaje de alto potencial, trayendo a México a los expertos en temas que las empresas y organizaciones mexicanas necesitamos desarrollar para crear mayor ventaja a través de la gente.

*Creating People Advantage* es el tema central de nuestro Congreso Internacional, que este año amplía sus objetivos para captar a ejecutivos de Recursos Humanos y también de la Alta Dirección y áreas clave en los negocios, como son: Finanzas, Mercadotecnia, Adquisiciones, Desarrollo Organizacional, Comunicación, etc.

Ésta es una oportunidad única en la que nos reuniremos con grandes pensadores de nuestro tiempo, como son: John Farrell (CEO Google México), Jeff Brown (Director del Maratón de Boston), Alejandro Valenzuela (Director General de Grupo Financiero Banorte), Richard Belluzzo (Former COO, Microsoft Corporation), Pedro Padierna (CEO Pepsico México), Horacio Quirós (VP de Recursos Humanos Grupo Clarín), Ralph Jacobson (Top consultant in leadership affairs), Grace Lieblein (Presidenta y directora de General Motors México), Jeryll Mitchell (Directora de Recursos Humanos de Adecco Norteamérica), Howard Putman (Former CEO Southwest Airlines); y José Berrios (Presidente de la Society for Human Resource Management).

El 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos: *Creating People Advantage* tendrá lugar los días 21 y 22 de septiembre en el WTC de la Ciudad de México. Es momento para inscribirse y participar. Amedirh los espera.

Lic. Pedro Borda Hartmann  
Director General de Amedirh

# Nuevos Socios

## Razón Social

## Titular

Logitel	Lic. Cecilia Ávila Rodríguez
Moore Stephens Orozco Medina	Lic. Víctor Manuel Rodríguez Arias
Natura Cosméticos	Lic. Leticia Bermeo Cuéllar
PMI Comercio Internacional	Lic. Cutberto Córdova López
Impacto Laboral	Lic. David Ysunza Mojaes
Expansión Laboral	Lic. Virginia Beatriz Durand Reyes
Grupo Emplea	Lic. Oscar Jardón García
Grupo Diavaz	Lic. Julio Castro Sordo
Mabe	Lic. Gilberto Antonio Lois Rodríguez
Nadro Servicios	Lic. José María Perulles Fernández
Human Development Solutions	Lic. Guadalupe Lepe Cervantes
Ópticas Devlyn	C.P. Enrique Villanueva Rodríguez
Medi Access	Lic. Nadia Gómez Gutiérrez
Icami	Lic. Martha Patricia Sepúlveda Boone
Ingenia Group	Ing. Pablo Hernández O'Hagan
Silega	Lic. Georgi Tsvetanov
ClickOnero	Lic. Alejandra Ortega Quintero
Ögon	Lic. Jorge Manuel Mazariegos Monteagudo
Fin Común	Lic. Fernando Zepeda Herrera
Indorama	Lic. Francisco Tostado
Dextro Presentaciones	Lic. Demian Pedroza
Praxair México	Lic. Laura Rosalinda Garza López
PROTIVITI Services	C.P. Omar Zumaya Bedolla
INTERCUVI Mexicana	Lic. Valeria Sánchez Barrero

## Puesto

Jefe de Capacitación y Desarrollo  
Director de Recursos Humanos  
Coordinadora de Reclutamiento y Selección  
Subdirector de Recursos Humanos  
Gerente Comercial  
Dirección General  
Director Comercial  
Jefe Corporativo de Recursos Humanos  
Gerente de Desarrollo Humano  
Director de Recursos Humanos  
Director General  
Director Capital Humano  
Supervisora de Capital Humano  
Directora de Vinculación  
CEO y Fundador de Ingenia Group  
Director General América Latina  
Gerente de Recursos Humanos  
Director General  
Director de Desarrollo Humano  
Director de Recursos Humanos  
Administración de Operaciones  
Directora de Recursos Humanos de México y Costa Rica  
Gerente de Administración  
Directora de Recursos Humanos

# Webcast

6 Vivienda digna y accesible para los trabajadores mexicanos es el horizonte donde el INFONAVIT tiene puesta la mirada. En esta ocasión, “Dirección de Recursos Humanos” conversó con el Lic. Jorge Cherit Galindo, Subdirector General de Administración de Personas del INFONAVIT.

En esta conversación en exclusiva destacan los nuevos programas que INFONAVIT pone al servicio de los trabajadores y que se convierten en una herramienta de ayuda a promover entre los colaboradores de las empresas.

# Conversando con **Jorge Cherit Galindo**

Subdirector General de Administración  
de Personas del INFONAVIT.

# Columna Fiscal

## La relación laboral se puede demostrar a través de un simple correo electrónico

Por: Ernesto Vázquez

La mayoría de las empresas proporcionan a sus trabajadores una dirección de correo electrónico como herramienta de trabajo imprescindible en las funciones diarias. Sin embargo, esta herramienta es utilizada por los empleados para:

- Situaciones personales.
- Realizar las funciones propias de su cargo.

Con respecto al primer uso, los patrones deben recordar que no pueden acceder a las cuentas de correo de sus colaboradores, pues estarían afectando su derecho a la intimidad personal y el secreto de las comunicaciones previsto en el artículo 16 Constitucional.

Respecto del segundo uso, puede permitir que los correos sirvan

como medio de prueba en un juicio laboral, pues de su contenido se desprende la existencia de una relación laboral.

En este sentido, cabe recordar que en términos de los artículos 1794 y 1803 del Código Civil Federal, para que un contrato exista, se requiere del consentimiento de las partes, el cual puede ser expreso o tácito. Se considera que es expreso, entre otros, cuando la voluntad se manifiesta por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología.

Por su parte, el artículo 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles precisa que se reconoce como prueba la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.





Por lo anterior, un trabajador puede válidamente presentar como prueba de la existencia de la relación laboral, los correos electrónicos que ha recibido de su patrón, en los cuales consten diversas instrucciones que demuestren la relación de subordinación.

Esta interpretación es acorde con lo plasmado en la siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**PRUEBAS RELACIONADAS CON CORREOS ELECTRÓNICOS. SU VALORACIÓN PARA DEMOSTRAR EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL JUICIO LABORAL**

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna sobre cuestiones probatorias relacionadas con correos electrónicos, para lograr una apropiada valoración de ese peculiar elemento demostrativo en el juicio laboral, debe procederse en los términos del artículo 17 de la mencionada legislación, que indica que, a falta de disposición expresa en la

Constitución Política de la Estados Unidos Mexicanos, de la propia Ley Federal del Trabajo o sus diversos reglamentos, deberán tomarse en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución Federal, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad; así, resulta posible conceder valor probatorio a los correos electrónicos, particularmente cuando a través de ellos pretende probarse en juicio un aspecto tan relevante como el contrato de trabajo y la relación obrero patronal, de lo que se sigue que la valoración de dicho adelanto de la ciencia debe considerar el contenido del primer párrafo del numeral 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, en el que se reconoce como medio de prueba a la mencionada información; y estimando que el principal aspecto de todo contrato es el consentimiento, debe igualmente acudir para su estudio al artículo 1803, fracción I, del Código

10



Civil Federal, normatividad aplicable al derecho del trabajo, por ser de observancia común en la Federación, Distrito Federal, Estados y Municipios. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO. Amparo directo 971/2009. Daniel Alonso Cortés Nava. 3 de junio de 2010. Unanimidad de votos. Ponente Emmanuel G. Rosales Guerrero. Secretario Jorge A. de León

Izaguirre. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, abril de 2011. Pág. 1400. Tesis: XIX.1o.P.T.21 L. Tesis Aislada.

Por lo anterior, las compañías que tienen colaboradores externos, que no sean propiamente sus trabajadores, deben evaluar la conveniencia de asignarles cuentas de correo de la empresa.





better work, better life

**20** *Años*  
AL SERVICIO DE LOS  
RECURSOS HUMANOS  
EN MÉXICO

Efectividad es poner todas las  
oportunidades laborales  
en la palma de tu mano.

Con la nueva aplicación de  
Adecco Móvil ahora puedes buscar  
trabajo desde tu celular.

Martha  
Colaboradora de Adecco



Podrás consultar:  
Vacantes  
Noticias  
Sucursales  
Eventos  
Videos con tips

Disponible para: Black Berry, iPhone, Nokia y Sony Ericsson

descárgalo en:  
[www.adecco.com.mx](http://www.adecco.com.mx)

Síguenos:



\*Modelos Nokia compatibles S60 5ª edición y Symbian^3. Modelos Sony Ericsson compatibles Vivaz, Vivaz Pro y Satia.

STPS-ACT-ESP-0900002

# 46° CONGRESO INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS

Reúne Amedirh a expertos y líderes del mercado mundial.  
WTC Ciudad de México, 21 y 22 de septiembre de 2011.

Redes humanas, aprendizaje compartido, crecimiento sostenible, productividad y rentabilidad son sólo algunos de los temas principales que hoy ocupan las agendas de la Alta Dirección en las empresas de México y en las economías avanzadas.

Con estos ejes clave, Amedirh organiza el 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos ampliando su campo de influencia para ofrecer una oportunidad de aprendizaje extraordinaria para los ejecutivos de todas las áreas de las organizaciones: responsables de la gestión del talento, finanzas, desarrollo organizacional, mercadotecnia, investigación y desarrollo, comunicación y, desde luego, los líderes que conducen el destino de las empresas.

El 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos: *Creating People Advantage* se llevará a cabo los días 21 y 22 de septiembre en el WTC Ciudad de México, con la participación de más de 4,500 ejecutivos y más de 120 empresas que también expondrán sus servicios y productos en el Área de Negocios del evento.

## Expositores internacionales de clase mundial

Para este 2011, Amedirh reúne a los expertos y líderes del mercado mundial de empresas de las industrias automotriz, bienes de consumo, la banca, comunicaciones aéreas y tecnología. Todos ellos ofrecen su experiencia, mejores prácticas y nuevos desarrollos en materia de crecimiento organizacional.



**John Farrell / CEO Google (México).**

*Innovación en Recursos Humanos como ventaja competitiva*

Google es, sin duda, un gigante de la innovación. Acompáñanos a conocer cómo genera ventaja competitiva a través de recursos humanos talentosos, creativos y sorprendentes. El gigante que cambió el rostro de la información, ahora apunta a renovar el ambiente colaborativo de Recursos Humanos.



**Jeff Brown / Director del Maratón de Boston (Estados Unidos).**

*Mentalidad ganadora: 8 estrategias para el éxito y el triunfo*

Todos buscamos el éxito: colaboradores, empresas y empresarios. Identificar lo que se requiere y conectarlo con las necesidades de desarrollo de talento será un factor clave para

46<sup>o</sup>  
Congreso Internacional  
de Recursos Humanos  
Creating People Advantage  
2011

gestionar empresas triunfadoras. Recursos humanos ahora tiene la misión de descubrir a sus mentes ganadoras y desarrollar al máximo su talento.



**Alejandro Valenzuela / Director General de Grupo Financiero Banorte (México).**

*Consolidación de Banorte basado en la gestión de su talento humano*

Banorte es el tercer grupo financiero más importante de México. El Dr. Alejandro Valenzuela, Director General de Grupo Financiero Banorte (México) expondrá los elementos fundamentales de la filosofía y liderazgo que han permitido consolidar a Banorte como una de las mejores empresas para trabajar en México.



**Richard Belluzzo / Former COO, Microsoft Corporation (Estados Unidos).**

*Sintonizando destinos: desarrollo del talento en la empresa del siglo XXI*

El campo laboral se ha transformado profundamente. La dinámica del empleo se gestiona hoy a través de la sintonización del talento, las habilidades y las necesidades del mercado. Lograrlo requiere de un nuevo estilo de liderazgo capaz de conducir a las empresas al éxito.



**Pedro Padierna / CEO Pepsico (México).**

*Desafío del liderazgo: inspirando talento hacia nuevos retos*

Llegar al centro racional de los colaboradores ya no es suficiente. El aquí y el ahora demandan mayor impacto en las emociones y espi-

ritualidad de quienes hacen posible que una empresa marche hacia los primeros lugares de productividad y rentabilidad. Inspiración es la palabra clave y el mayor desafío de los líderes en la actualidad. La experiencia de Pedro Padierna abre puertas a este indiscutible reto del milenio.



**Horacio Quirós / Vicepresidente de Recursos Humanos Grupo Clarín (Argentina).**

*La fusión de diversas culturas organizacionales*

La nueva fisonomía de los negocios requiere de una arquitectura renovada en los recursos humanos. La gestión del talento en el siglo XXI apunta hacia transformaciones más rápidas y a la vez profundas. Descubre cuáles son los grandes desafíos que enfrentamos ya en la fusión de culturas organizacionales.





**Ralph Jacobson / Top consultant in leadership affairs (Estados Unidos).**

*Talento dinámico para un mundo cambiante*

Llevar a la empresa a metas cada vez mayores requiere que resolvamos las grandes encrucijadas que impone el mercado actual a la gestión de talento. Ralph Jacobson presentará las nuevas alternativas para alcanzar puntos de equilibrio en el management de personas, generando ventaja en todos los niveles de las organizaciones.



**Ernesto Hernández / Presidente y Director General de General Motors México**

Ernesto Hernández es el primer mexicano en asumir la presidencia y dirección general de General Motors México, luego de 75 años de presencia de esta empresa en el

país. Es un experto que conoce a profundidad la industria automotriz en las áreas de ventas, servicio, mercadotecnia, ingeniería de producto, aseguramiento de calidad, planeación de portafolio de vehículos y manufactura. Ernesto es Ingeniero Mecánico por el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y cuenta con una Maestría en Administración por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), así como una Maestría en Dirección por el Massachusetts Institute of Technology (MIT).



**Jeryll Mitchell / Directora de Recursos Humanos de Adecco Norteamérica (Estados Unidos).**

*Nuevos valores en el empleo ¿conseguirán adaptarse?*

La diversidad de visiones sobre el mundo, lo humano y por supuesto los negocios están despertando a los Recursos Humanos hacia un nuevo estado de reflexión. Las empresas que logren aprender a adaptarse a los nuevos valores del contexto global hará la diferencia para atraer e incorporar al mejor talento disponible.



**Howard Putman / Former CEO Southwest Airlines (Estados Unidos).**

*People first: el poder de las actitudes y las competencias*

La gran enseñanza del siglo XXI es que el primer indicador de sustentabilidad en las empresas exitosas de larga vida comienza con la gente. Howard Putnam ha contribuido con esta visión del mundo organizacional y comparte los elementos clave en los que hay que concentrar los esfuerzos superiores de la alta dirección.

Invitado especial para la clausura del Congreso

**Presidente de la Society for Human Resource Management, SHRM (Estados Unidos).**

José Berrios llevará a cabo la clausura del 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos: *Creating People Advantage*, a través de un mensaje que incluye los ejes estratégicos que tiene en el horizonte el núcleo más importante de ejecutivos dedicados a la gestión del talento para las próximas décadas.

18



# Feria virtual de empleo ZonaJobs - Amedirh



EXPO  
zonaJobs

Coorganizador



ameditrh

Del 17 al 23 de Octubre 2011

INFORMES

Lic. Marcela Ancona / Tel. (55) 5140 2208 / bolsatrabajo@ameditrh.com.mx

# Information Management

Mientras los proyectos están abiertos y activos, los involucrados generan una gran cantidad de información, conocimiento y aprendizaje para los clientes y para la propia empresa a la que pertenecen. Pero una vez que las actividades concluyen y se da carpetazo, los documentos impresos y archivos electrónicos entran a un agujero negro.

Cuando esto sucede, el conocimiento y la información se encuentran en un auténtico peligro, a menos que en la organización exista un profesional de la documentación capaz de mantener el orden en la identificación, clasificación, almacenamiento y preservación de estos activos. Lamentablemente, es el caso de unas cuantas empresas en México.

20



# Alerta: conocimiento e información empresarial en peligro

Por: Silvano Soto Hernández

KPMG, firma global de consultoría de alto nivel, ha venido monitoreando la administración del riesgo de pérdida de información a través de estudios conocidos por su título en inglés como *Dataloss Barometer*. Han revelado, por ejemplo, que los desastres de este tipo tienen un impacto que alcanza a los 500 millones de personas en los últimos tres años.

Lo significativo es que una quinta parte de estos percances suele ser causado por una persona que colabora de manera interna en la organización. A esto hay que añadir los 10 millones de personas que en 2010 perdieron o fueron víctimas de robo de datos de su identidad personal.

¿Cómo es la situación en México?

De acuerdo con el estudio de KPMG aplicado en México, encontramos los siguientes datos relevantes que nos indican al menos una aproximación al problema en una muestra de empresas del país.

- 83% de los encuestados consideran que el costo de oportunidad de perder la información de la empresa sería muy elevado.
- 74% de los participantes respondió que no conoce del todo sus vulnerabilidades en tecnología relacionadas con un posible desastre de información.
- Sólo el 22% de los respondientes aseguraron conocer al 100% sus debilidades en tecnología de información.

- 63% de los encuestados dijeron que su negocio sí puede desaparecer en caso de que deje de operar a causa de una fuga de información.
- 58% no considera que la información sea parte integral del proceso de planeación estratégica, aun cuando reconocen su valor.

## 22

### Recomendación:

- a) Identificar cuáles son los registros críticos para la continuidad del negocio.
- b) Desarrollar el plan de prevención de desastres considerando primero a estos registros.
- c) Establecer las acciones inmediatas para garantizar la seguridad de la información como una medida de carácter estratégico.



CONFERENCIA INTERNACIONAL

LA REVOLUCIÓN DE LOS

# MEDIOS SOCIALES

PONIENDO LAS HERRAMIENTAS DE SOCIAL MEDIA A TRABAJAR EN SU EMPRESA

## Don Peppers

Principal autoridad mundial en Customer Relationship Management, CRM



21 de Junio de 2011 - 08:30 hrs.

EXPO BANCOMER SANTA FÉ, MÉXICO DF.

Consulte por  
el Formato  
Workshop  
para grupos de  
alta dirección

**NO QUEDE FUERA**

[hbral.com/mexico2011](http://hbral.com/mexico2011) · (52 55) 5091 5742 · [conferencias.mex@hbral.com](mailto:conferencias.mex@hbral.com)

Síganos  [facebook.com/HBRmexico](https://www.facebook.com/HBRmexico)  [@hbrmexico](https://twitter.com/hbrmexico)

ALPACIA

**GMC.**  
PROFESSIONAL GRADE

 **FONATUR**  
Un gran destino para México

MEDIA PARTNERS

 [ONMéxico.com](http://ONMéxico.com)  [zonaJobs.com](http://zonaJobs.com)  **MILENIO**

PARTNER



# Proveedores RH

Aportar mayores oportunidades para la salud:  
la mirada de Médica VRIM®



Acceder a los servicios de salud privados representa una inversión de gran impacto para la mayoría de las empresas, sus colaboradores y las familias de estos. En ese contexto, Médica VRIM® se ha convertido en una alternativa para quienes, aun cuando ya tienen un seguro de gastos médicos mayores o el

beneficio del seguro social, se ven en la necesidad de buscar una atención médica privada.

“Nuestro modelo nace con la necesidad de la población mexicana en general de obtener servicios médicos privados de calidad a bajo costo”, explica el Dr. Raúl Garay, Director de Médica VRIM®. “Se ha convertido en una opción de calidad y económica para tener acceso a una amplia red de médicos especialistas y proveedores de servicios médicos como laboratorios de análisis clínicos y hospitales en las principales ciudades del país, ofreciendo atractivos descuentos en los servicios y en la consulta médica”.



Cultivar la cultura de prevención VRIM® mantiene constantemente un sistema de prevención de enfermedades. Al adquirir cualquiera de las membresías disponibles, éstas vienen acompañadas de un conjunto de estudios gratuitos para que el usuario los utilice y verifique su estado de salud antes de que se presenten síntomas y/o enfermedades graves como diabetes, hipertensión arterial, padecimientos renales y/o cardiacos, entre otras.

A diferencia de las pólizas de seguros de gastos médicos

mayores, en las que mayormente existen restricciones con respecto a edades, enfermedades preexistentes y estado de salud en el momento de la contratación, "VRIM® no es un seguro y, por lo tanto, no tiene ninguna restricción. Además, el costo de una póliza de seguro de gastos médicos mayores tiene un costo de adquisición muy superior y va en función de la edad, sexo y cobertura contratada, mientras que la Tarjeta VRIM-Clásica® tiene un precio público de \$400.00 pesos IVA incluido, con vigencia de 12 meses", precisa el Dr. Raúl Garay.

25



**MEDICA**  
**VRIM**®  
El futuro de tu salud

Beneficios para los usuarios de VRIM®

-Asesoría médica telefónica, ilimitada y gratuita, las 24 horas, todo el año.

-Consulta con más de 3,500 prestadores de servicios médicos (previa cita) en las mejores y más importantes clínicas y hospitales, tanto en el área metropolitana como en 90 principales ciudades del país.

-Consulta con Médicos especialistas ubicados en los mejores hospitales del país a \$200.00 pesos, con más de 100 especialidades y subespecialidades médicas.

-Consulta a domicilio las 24 horas, los 365 días del año, con un costo de \$350.00 pesos.

-Descuentos desde 5% hasta 50% en estudios de laboratorio, envío de ambulancias, hospitalización, honorarios médicos y quirúrgicos,

tratamientos odontológicos, lentes y cirugía oftalmológica, aparatos ortopédicos, aparatos auditivos, entre otros.

-*Check up's* preventivos gratuitos para detección temprana de diabetes, problemas cardíacos y renales.

¿Cómo puedo afiliarme a la tarjeta VRIM®?

**Contacta a tu asesor VRIM® o a través del Centro de Atención Telefónica:**

4209 3207 y del interior del país al 01 800 212 5550

O bien, ingresa a:

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

Atención a empresas:

Teléfono: 9000 7150 ext. 102

[negocioscorporativos@medicavrim.com.mx](mailto:negocioscorporativos@medicavrim.com.mx)

[ventasvrim@medicavrim.com.mx](mailto:ventasvrim@medicavrim.com.mx)

# 46<sup>o</sup> 2011

Congreso Internacional  
de Recursos Humanos  
Creating People Advantage

JOHN FARRELL  
GOOGLE

HORACIO QUIRÓS  
GRUPO CLARÍN

JEFF BROWN  
BOSTON MARATHON

RALPH JACOBSON  
LEADERSHIP AFFAIRS

ALEJANDRO VALENZUELA  
BANORTE

GRACE LIEBLEIN  
GENERAL MOTORS

RICHARD BELLUZZO  
MICROSOFT

JERYL MITCHELL  
ADECCO

PEDRO PADIERNA  
PEPSICO

HOWARD PUTNAM  
SOUTHWEST AIRLINES

21 y 22 Septiembre 2011  
World Trade Center, México

Registro en línea

[www.amedirh.com.mx/congreso 2011](http://www.amedirh.com.mx/congreso 2011)



# Área de Experiencia

Margaret Shim, Profesora de UCLA e Investigadora, presentó los resultados de una serie de estudios sobre los efectos negativos de los estereotipos ligados con la identidad social del capital humano y cómo evitarlos en el proceso de atracción de talento.

En el marco de la presentación del "Global Executive MBA for the Americas" de UCLA, evento organizado por Amedirh y ante miembros de la comunidad de ejecutivos de Recursos Humanos, Margaret Shim destacó primero la enorme relevancia que tiene la Identidad Social de las personas y su impacto en el comportamiento y los modos de interacción en los entornos laborales.

"La identidad social nos lleva a ubicarnos en una categoría social y cultural; nos da pertenencia a ese grupo debido a ciertas características como son la edad, el sexo o el origen étnico", señaló Shim al inicio de su intervención. "De hecho, genera una imagen que influye poderosamente en cómo somos observados por los demás".

Dos preguntas que orientaron la investigación de Margaret Shim y su equipo de colaboradores en UCLA son:

¿Cómo podemos, desde Recursos Humanos, hacer que colaboren en armonía y productivamente personas con diversidad de identidades sociales?

## Identidad Social y Estereotipos: ¿cómo están afectando el reclutamiento y selección de talento?

¿Cómo desarrollar competencias culturales para facilitar las interacciones en el trabajo a favor de la productividad y la rentabilidad?

### **Selección de talento basada en estereotipos**

Para Margaret Shim, uno de los efectos negativos de mayor impacto, derivado de la imagen que emerge de la Identidad Social, se produce durante la selección de talento. “El reclutador o evaluador ocupa un lugar de juez y observa al candidato a través de las expectativas ligadas a un estereotipo”, señala la experta. “Por ejemplo, si se es mujer seguramente será buena para relacionarse, pero no para ejercer la autoridad o ser buena para las matemáticas”.

Uno de los estereotipos que tienen mayor carga negativa, de acuerdo con los estudios de Shim realizados en su laboratorio en UCLA, es el del candidato desempleado. “Hemos encontrado que el **candidato desempleado** es menos deseable que aquel que se encuentra trabajando en una posición parecida a la que buscan los reclutadores”, explica. “Se produce una estigmatización hacia el desempleado que lo hace ser menos elegible. De hecho, podríamos decir que hay una discriminación hacia él o ella, y a veces ni siquiera se alcanza a dimensionar su auténtico nivel de talento”, concluye Margaret Shim.

Al finalizar su presentación, la investigadora de UCLA comentó que en el presente ya es indispensable mirar hacia la Identidad Social como un factor que influye en el desempeño del talento humano en las orga-

nizaciones y que será cada vez más necesario sacar ventaja de ella, más allá de los estereotipos o preconcepciones acerca de lo que creemos de la gente y lo que realmente es capaz de lograr.





**TALLER: "IMPLICACIONES PSICOLÓGICAS DEL  
ENVEJECIMIENTO Y LA JUBILACIÓN"**  
Jueves 21 y Viernes 22 de Julio

**TALLER: "SENTIDO DE VIDA"**  
Jueves 11 de Agosto

**TALLER: "ACTIVA TU MENTE"**  
Martes 30 de Agosto

**INFORMES**

Patricia Sánchez / Tel. (55) 5140 2205 / [psanchez@amedirh.com.mx](mailto:psanchez@amedirh.com.mx)

# Artículo del Mes

El envejecimiento es un proceso que transcurre a lo largo de toda nuestra vida y sus efectos se acentúan y son más notorios cuando llegamos a una edad por arriba de los sesenta años.

Éste es uno de los temas que mayor auge están tomando en todo el mundo en lo que concierne a la gestión de talento y recursos humanos. ¿Por qué? Porque hay

toda una serie de acciones que tenemos que prever para sacar el máximo provecho a los hombres y mujeres que han acumulado sabiduría, experiencia y conocimiento, haciéndolos mentores de las fuerzas jóvenes.

Al mismo tiempo, porque hay que considerar la planificación del retiro y reemplazo en las estructuras organizacionales. La jubilación es

32





## Envejecimiento y Recursos Humanos:

### Aprender a planificar el retiro

Por: Marcela Ancona

un cambio de actividad, por lo que hay que ofrecer alternativas a los colaboradores para que se preparen en los aspectos psicológico, emocional, económico, de sentido de vida, salud, dinámica en las relaciones familiares, etc., para vivir y disfrutar el éxito alcanzado en la vida.

Las empresas deben apoyar a sus colaboradores para ver a la jubilación como un conjunto de oportunidades de independencia, tranquilidad, trascendencia y fortaleza, en donde pueden reinventar su vida.

Finalizar un largo periodo de vida laboral, ampliamente transitado a través de los años de permanencia en el empleo, abre la posibilidad para comenzar

una nueva etapa que, aunque llega a provocar incertidumbre y temor, a la vez nos ofrece todas las ventajas de producir un cambio en nuestras historias.

La preparación para el retiro es un tema fundamental y es ideal comenzar a tratarlo con varios años de anticipación a la fecha planeada para decir adiós a la empresa en la que hemos venido trabajando, lo que atenúa la resistencia al cambio y prepara a la persona al mejoramiento de su calidad de vida futura. Asimismo, los ejecutivos de Recursos Humanos pueden sacar la mayor ventaja a partir de todo el bagaje que ha generado la **Gente Grande** en la organización.

Para satisfacer las necesidades de información de las empresas, los ejecutivos y las personas, Amedirh cuenta con un seminario integral con los diferentes aspectos relacionados con el retiro. Está diseñado para los trabajadores o colaboradores. Los objetivos del seminario son:

- Plantear los conceptos clave para desarrollar expectativas optimistas y realistas para la etapa del retiro.
- Proporcionar conocimientos que procuren que el futuro retirado reconozca la conveniencia del cambio.
- Apoyar a los empleados para disminuir el nivel de estrés, que provoca un cambio de vida, como es el retiro.

- Proporcionarles información para maximizar los beneficios otorgados por el IMSS, ISSSTE y por el Plan de Pensiones privado en su caso, y su impacto con la planeación patrimonial y financiera individual.
- Remarcar que la persona cuenta con recursos emocionales y psicológicos para transitar de manera segura a la siguiente etapa de su vida.
- Informar sobre aspectos económicos y de inversiones.
- Revisar la relación pareja-familia, de una manera funcional y óptima.
- Conocer los aspectos nutricionales y de actividad física relevantes para el cuidado de la salud.

- Proponer alternativas para el uso adecuado del tiempo libre.
- Resaltar la importancia de mantener el sentido de vida.

**¿Te interesa llevar este Seminario a tu empresa?**

Para mayores informes:

Marcela Ancona

**Gerente de Empleo y Gente Grande Amedirh**

mancona@amedirh.com.mx

Teléfono: 5140 2208



# Columna Laboral

En julio del 2010 se publicó la Ley Federal de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Se reformaron los artículos 16 y 73 de la Constitución respecto del derecho a la protección de los datos personales, el acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición a los mismos.

36

Manuel García, abogado y socio de Ibañez Parkman, impartió el curso “Ley de Datos Personales”, organizado por Amedirh. Durante el evento comentó: *“La ley tiene por objeto la protección de los datos personales en posesión de los particulares, con la finalidad de regular su tratamiento legítimo, controlado e informado, a efecto de garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de las personas”*.

La ley se aplica a cualquier persona física y/o moral de carácter privado que maneje o dé tratamiento de





datos personales; por ejemplo: una escuela, un hospital, una compañía telefónica, una tienda de autoservicio, una comercializadora, etc.

Son excepciones las sociedades de información crediticia, y las personas que recolecten información para fines estrictamente personales, sin fines de divulgación o comercialización, por ejemplo: agenda telefónica personal.

*“Los responsables deberán observar los principios de: licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad, responsabilidad”,* precisó Nuhad Ponce, Abogada del área Derecho Corporativo y Propiedad Intelectual de Ibañez Parkman. *“El responsable o terceros que intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos personales deberán guardar confidencialidad respecto de éstos, obligación que subsistirá aun después de finalizar sus relaciones con el titular, o en su caso, con el responsable”.*

# Eventos RH 2011

Julio-Agosto



amedirh

**Aspectos Controversiales en Determinación del Salario Base**

**7 julio 2011**

**Como Alinear la Estructura Organizacional**

**7 y 8 julio 2011**

**Buenas Prácticas en Relaciones Individuales de Trabajo**

**13 y 14 julio 2011**

**Día de la Secretaria y la Asistente**

**20 julio 2011**

**Curso Programas de Mentoring**

**Agosto 2011**

**Taller: Administración de Sueldos y Salarios Nivel Básico**

**Agosto 2011**

Informes

Lic. Mariana Morales / Tel. (55) 5140 2214 / [eventos@amedirh.com.mx](mailto:eventos@amedirh.com.mx)

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

**AMEDIRH** crea para sus socios y no socios un programa de acumulación de puntos denominado **TARJETA DE PUNTOS AMEDIRH**. Este programa consiste en la obtención de puntos canjeables por servicios, conforme a los términos y condiciones establecidas.

## Obtén la tarjeta electrónica al registrarte en línea



Al asistir a eventos, talleres, cursos, foros, desayunos informativos, o congreso organizados por **AMEDIRH**, acumulas puntos los cuales podrás canjear para asistir a los diversos eventos, talleres, desayunos informativos, foros y Congreso de **AMEDIRH**.

Todos los interesados en participar en el programa de **puntos AMEDIRH** podrán darse de alta y generarán su propia clave y password de acceso independientemente de haber participado o no en algún curso, taller, desayuno informativo, foro o congreso organizados por **AMEDIRH**.

**¡Inscríbete ahora y obtén tu tarjeta puntos AMEDIRH!**

**[www.amedirh.com.mx/programas/puntos-amedirh](http://www.amedirh.com.mx/programas/puntos-amedirh)**

**Informes: [eventos@amedirh.com.mx](mailto:eventos@amedirh.com.mx)**

**TARJETA DE PUNTOS**





**MANUAL DE  
DIAGNÓSTICOS PARA  
LA EFECTIVIDAD  
ORGANIZACIONAL / CD**

**Autor: Lauro César Rodríguez**

Incluye 5 diagnósticos para lograr el perfeccionamiento en la medición del desempeño del personal.

**Socios \$6,960\***  
**No socios \$8,120\***



**COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL**

**Autor: Martha Alles**

Comenzando por definir qué es Comportamiento Organizacional, esta obra nos brinda respuestas a los problemas cotidianos que enfrentan las empresas.

**\$499\***

*\*Más gastos de envío*

**INFORMES Y VENTAS**

**Gloria Huerta / Tel. 5140 2246 / ghuerta@amedirh.com.mx**



# Directorio



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección  
de Recursos Humanos A.C.

**Pedro Borda Hatmann**  
Director General

**Sonia Ramírez**  
Directora de  
Operaciones

**Alonso Sotelo**  
Subdirector de  
Operaciones

**Lía Durán**  
Gerente de  
Mercadotecnia

**Lic. Marcela Ancona**  
Gerente de Empleo y  
Gente Grande

**Marely Granados**  
Coordinador editorial

**Silvano Soto**  
Editor

**ONE TO ONE** 

Diseño y formación

DIRECCIÓN DE  
**RECURSOS  
HUMANOS**



AÑO 3 ■ NÚMERO 04 ■ JUNIO 2011

**ENVEJECIMIENTO Y RECURSOS  
HUMANOS**

Aprender a planificar el retiro

**APORTAR MAYORES  
OPORTUNIDADES PARA  
LA SALUD**

La mirada de Médica VRIM

**LEY DE DATOS PERSONALES  
EN POSESIÓN DE LOS  
PARTICULARES**

Su impacto en el área de Recursos Humanos

¿Te interesa  
anunciarte en la Revista?

**¡Contáctanos!**  
editor@amedirh.com.mx  
**51402210**