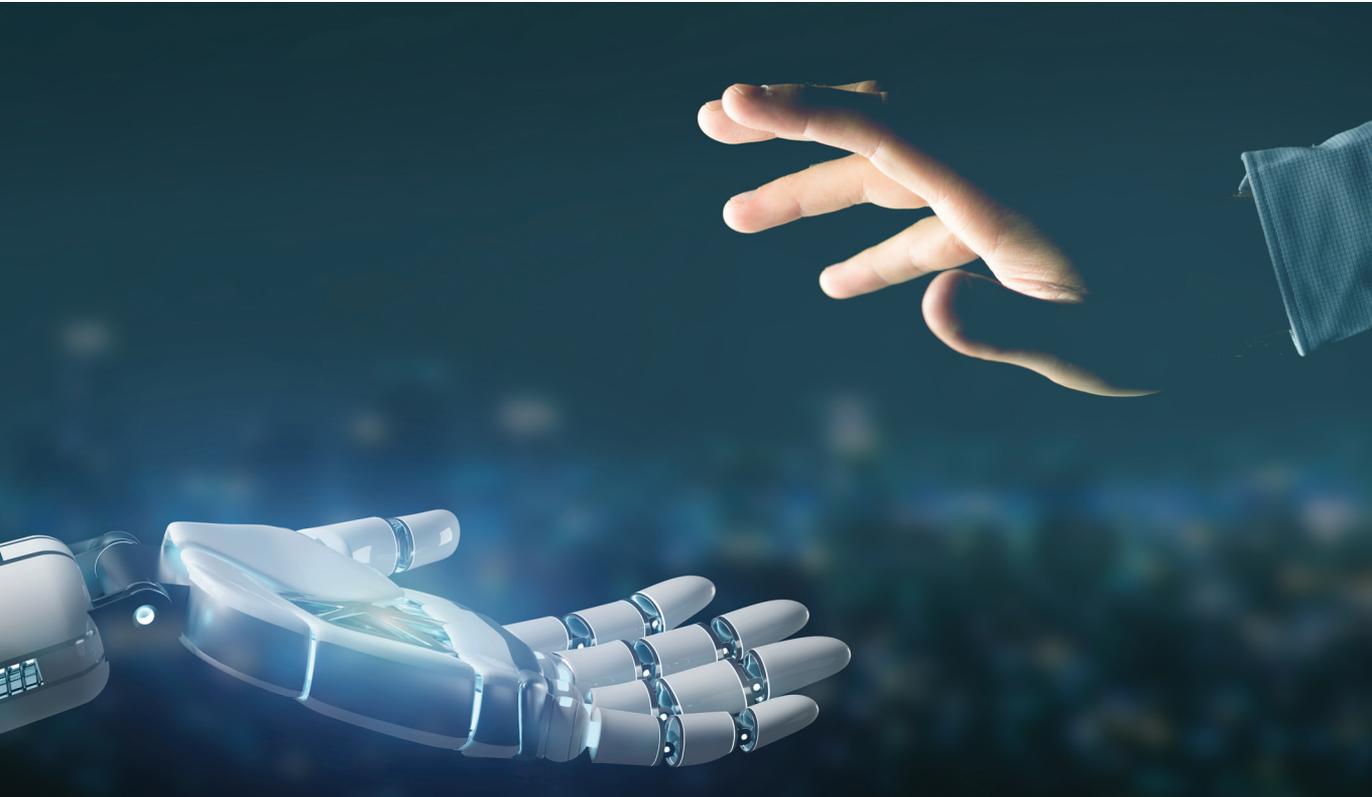


CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

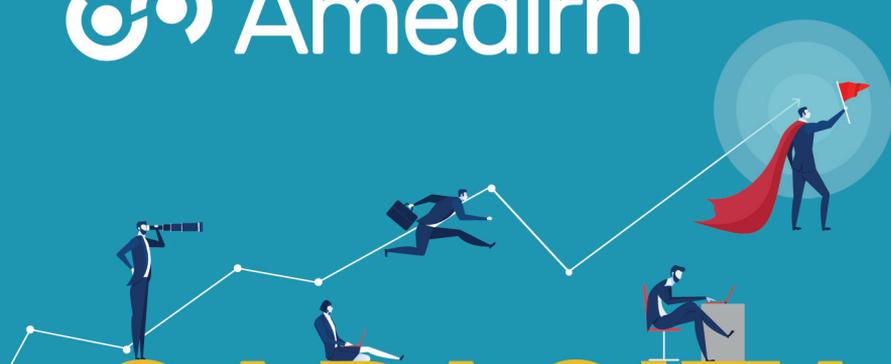
Nueva época | Año 9 | Marzo-Abril 2020



RECURSOS HUMANOS: INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y BIG DATA



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.



Conoce nuestra
propuesta de

CAPACITACIÓN

en Recursos Humanos

MARZO

04

Actualización de los contratos derivados de la reforma de la LFT.

11

Acompañamiento empresarial en el proceso prejubilatorio.

17

¿Qué es el indicador de talento?

19

Desarrollo organizacional.

ABRIL

21

Speak 2 lead: comunicación asertiva.

28

Data-driven HR leaders.

29

Entrevista por competencias.

INFORMES

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

CONTENIDO

04 Editorial

Inteligencia Artificial y Big Data potencian a RH

05 Resumen Ejecutivo

06 Nuevos Socios

08 Investigación RH

Resultados de la encuesta sobre Inteligencia Artificial y Big Data en RH

11 Métricas RH

Inteligencia Artificial, talento y analíticos

12 Grandes Tendencias

Inteligencia Artificial: el segundo cerebro

14 Estrategia RH

Del Big Data a la Inteligencia Artificial

Enfoque de Negocios

18 **Big Data o Small Data:** datos y decisiones

20 **Industria 4.0:** profesiones más prometedoras

CREANDO VALOR

Accede a toda la información de nuestra publicación en tus dispositivos móviles. AMEDIRH creando conexiones.

www.amedirh.com.mx

22 RH Global

¿Cómo aprovechar la Inteligencia Artificial?

25 Lecturas RH

“La Guía Ejecutiva de la Inteligencia Artificial”

26 Marco Legal

Hablemos del teletrabajo

28 Mundo Ejecutivo

Tecnologías que marcarán el futuro

30 Retorno de Inversión

Cómo te afecta la resolución de la SCJN sobre el tope de pensiones

Inteligencia Artificial y Big Data potencian a RH

Por: Lic. Mauricio Reynoso,
Director General de Amedirh

La tecnología sigue siendo un motor indiscutible de cambios en el mercado, el consumo, la sociedad y la vida cotidiana. Recursos Humanos no podría ser la excepción y, tratándose de Inteligencia Artificial y Big Data, cada vez es más evidente el impacto en las empresas.

Desde la irrupción de Internet comenzó a hablarse de la inevitable llegada de tecnologías que modificarían el entorno del trabajo tal cual lo conocimos. Esta profecía se convirtió en verdad incuestionable y mucho de lo que se vaticinaba como el futuro del empleo, hoy es sencillamente una realidad.

La Transformación Digital es un hecho que incide en el desarrollo organizacional pues, así como emergen tecnologías, aparecen nuevos perfiles de trabajadores. Justo en este marco se abren paso la Inteligencia Artificial y el Big Data. Precisamente, estas herramientas, cada vez más sofisticadas, ayudarán a que las empresas superen el reto de desarrollar la capacidad para ganar en su mercado local y construir negocios exitosos a nivel mundial. Esto significa habilidades para explotar las sinergias demográficas interregionales, capitalizar la disponibilidad de talento y las oportunidades de mercado. Para todo ello se requiere de información y análisis de gran calidad.

Al respecto, podría afirmarse que el remplazo de las personas por los robots comienza a quedar en el terreno de lo fantástico. Es más, hoy lo que se requiere es la experiencia humana. De acuerdo con el reporte "Executive Outlook: CCL 2019 Summary of Leadership" del Center for Creative Leadership, 39% de las empresas estadounidenses no explotan las oportunidades comerciales internacionales porque no tienen suficientes

líderes con la trayectoria global necesaria. Así lo revela el mundo de los grandes volúmenes de datos.

La Inteligencia Artificial ha encontrado en las empresas nuevos espacios para expresarse y desplegar su potencial; por ejemplo, propulsar el desarrollo del talento. A estas alturas, resultaría una necesidad el negar o desconocer la amplia variedad de plataformas de teletrabajo, capacitación, aprendizaje e interacción intuitivas, portables y sociales. Todas ellas, contribuyen a que la persona libere otros muchos potenciales.

Por su parte, Big Data ha logrado lo que parecía impensable y solamente accesible a unos cuantos iniciados. Alcanzar el gobierno del análisis de grandes volúmenes de datos abre la puerta hacia mayores posibilidades de conocimiento profundo sobre el capital intelectual y operativo.

La información sobre actitudes, intereses, hábitos, conductas, destrezas, competencias y experiencia se gestiona en forma tal que es posible mapear el talento, diseñar estrategias para su mejora, cambio, transformación y evolución. Asimismo, abre el paso para pensar en nuevas propuestas de valor, más sofisticadas incluso, estructuradas para esos segmentos generacionales o psicográficos propios de esta era de posmodernidad.

Lejos de remplazar al ser humano, las tecnologías impulsan a descubrir capacidades que quizá nadie sospechaba. Ahí es donde la función de RH resulta indispensable para reencuadrar la gestión de personas y avanzar decididamente más allá de lo que hasta ahora creemos que ha funcionado. Seamos visionarios comprometidos con el destino de nuestra sociedad pues, como nunca, los líderes se enfrentan a nuevas exigencias tanto en desafíos como en capacidades para superarlos.

Al respecto, el Center for Creative Leadership, revela que los CEOs y HROs reconocen seis cimas a conquistar para triunfar en el entorno global: manejo de conflictos culturales; adaptación de comportamientos; creación de objetivos y trabajo compartido; gestión de la relación entre empresas y negocios locales; comunicación más allá de las barreras; y comprensión y manejo de fuerzas externas.

¿Qué habilidades son necesarias? valor, curiosidad, confianza, pensamiento crítico e influencia. Por mucho, lo profundamente humano seguirá imponiéndose y, de igual manera, marchará de la mano de lo tecnológico.

Necesitamos mantenernos conectados. 

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@AMEDIRH_



@AMEDIRH



@AMEDIRH_



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos (AMEDIRH)

CONSEJO DIRECTIVO 2019-2020. PRESIDENTE Lic. Luis Gerardo Valdés Manzano, Director Ejecutivo de Talento Humano; Sura Asset Management México. **TESORERO** Lic. Fernando Méndez Elizondo, Vicepresidente de Recursos Humanos; Cemex. **SECRETARIO Y ENLACE SECTOR FINANCIERO** Lic. Juan Ignacio Echeverría Fernández, Director Ejecutivo de Recursos Humanos; Juan Santander. **ENLACE DEL SECTOR DEL CONSUMO** Lic. Gabriela García Cortés, Vicepresidenta de Recursos Humanos; Pepsico. **ENLACE CON CCE, JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO Y SEGUROS** Lic. Amparo Patricia Mañón Senado; Directora Ejecutiva de Recursos Humanos, Seguros Monterrey New York Life. **ENLACE SECTOR TURISMO** Lic. Gustavo Alfonso Bollo Gómez, Director Corporativo de Recursos Humanos y TI; Grupo Las Brisas Hotel Collection. **ENLACE ACADÉMICO** Lic. Hernán García González; Talento y Cultura, Tecnológico de Monterrey. **ENLACES DE TELECOMUNICACIONES** Lic. Mauricio Calderón G; Director de Recursos Humanos México y Centro América, American Tower. **ENLACE INTERNACIONAL** Lic. Jorge Jáuregui Morales; Director de Recursos Humanos, Grupo México, expresidente de Amedirh. **VICEPRESIDENTE FORMACION Y CULTURA** Lic. Armando Cantú; Director de Personal, Grupo Bimbo. Lic. Nora Villafuerte; Vicepresidenta de Recursos Humanos, Nestlé. **INVITADOS ESPECIALES:** Lic. Fabián Ortega Aranda, DGA Jurídico; ION Financiera. Lic. Federico Del Castillo Carranza, Director General; ASERTA Seguros Vida. Lic. Pilar Martínez Murillo, HR Country Head México; Glaxo Smith Kline México.

CONSEJO CONSULTIVO. PRESIDENTE Lic. Ismael Sánchez Moreno; Director de Recursos Humanos. Bachoco. **VOCALES.** Ing. Eduardo de la Garza Zamarrón; Vicepresidente de Recursos Humanos, Walmart de México. Ing. Alberto Luis de Armas Ortiz; Vicepresidente de Organización y Recursos Humanos, Cemex. Lic. Miguel Ángel Sánchez Cervantes; Director de Recursos Humanos, General Motors.

CONSEJEROS. Lic. David Vargas Zepeda; HR Executive-Consultant-Speaker. Lic. Edgar Rosas López; Director de Personas y Relaciones Públicas, Productos Medix. Lic. Cory Guajardo Elizondo; Directora de Recursos Humanos, Alsea. Lic. Luis Antonio Merino; Director de Recursos Humanos, AIG. Lic. Miguel Ángel Prieto Reyes; CHRO Cinépolis, Cinépolis. Lic. Salvador Ortega; Líder de Recursos Humanos Latam, Newell Brands. Lic. Arturo Graue; Director Nacional de Recursos Humanos, KPMG Cárdenas Dosal. Lic. Alejandro Zenteno Sánchez; Vicepresidente Recursos Humanos, Lala. Lic. Alonso Maisterrena Alvarez; Director de Recursos Humanos, Laureate (UVM). Lic. Alejandro Olivera Ramírez; Director Educación Ejecutiva; Tecnológico de Monterrey EGADE Business School. Lic. Damián Piza P; Director de Recursos Humanos, Cinemex. Lic. Germán Pineda Gutiérrez, Director General; Grupo Fapin. Lic. Alán Gamboa; Mex HR Manager, Esteé Lauder Companies. Lic. Oscar Lizárraga; Director de Recursos Humanos, Bank of Tokio. Lic. Aldo Isaach Achar Camacho; Director de Recursos Humanos, Cryoinfra. Lic. Jorge Hernández Martínez; Director de Recursos Humanos, Jugos Del Valle. Lic. Carlos de la Fuente Aguirre; People Advisory Services EY México, Ernst & Young. Lic. Adib Estefan; Citibanamex. Lic. Daniel Gerardo Loria Saviñón; Director General de Recursos Humanos, Grupo Casa José Cuervo. Lic. Héctor Ornelas Peña; Country HR Head, Bayer de México. Lic. Alejandro Vázquez Ríos; IPADE. Lic. Antonio Reus Ascencio, expresidente de Amedirh. Ing. Adrián Javier Taboada Garza; Socio-Director, CDG Leadership. Lic. Mauricio Uribe Morales, Bright Light Management. Lic. Mónica Magaña Ramos; Directora de Talento y Cultura, Grupo Mobility ADO. Lic. Óscar López Ruiz; Director Corporativo de Capital Humano, Grupo Seguritech. Lic. Alejandro Mora Gaytán; Presidente y Director General, Prometeo Training. Lic. José Manuel López Aguilar; Vicepresidente de Recursos Humanos, Grupo Axa. Lic. Iris Magdaleno; Directora de Desarrollo Organizacional, Servicios Liverpool. Lic. Judith Vila Islas; Directora de Recursos Humanos Líder México, IBM de México. Lic. Manuel Mexia; Director de Recursos Humanos, Italmex Pharma. Lic. Patricia Espinosa Torres, Integrante en IWF México. Lic. Hernán Valcarce; VP HR North Latam, Danone. **VICEPRESIDENTE SECTOR ALIMENTICIO:** Arq. Luis Ignacio Iruiralde Siller; Director de Talento y Cultura, Sigma Alimentos.

CUERPO DIRECTIVO AMEDIRH. Sonia Ramírez, Directora de Operaciones. Alonso Sotelo Pérez, Director Comercial y Atención a Clientes. Lia Durán, Directora de Mercadotecnia e Información. Dr. Silvano Soto, asesor editorial externo.

CREANDOVALORH. Año 9. No. 2. Marzo-Abril, 2020. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh). Editor responsable: Dr. Silvano Soto Hernández. Coordinación Editorial: Lic. Gloria Huerta. Diseño editorial: Mónica Soto Hernández. Imagen de portada. Freepik. 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: Av. Narciso Mendoza #9. Col. Manuel Ávila Camacho. Naucalpan, Edo. de México. Teléfono: 55-5391-7914. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de Amedirh y son responsabilidad de quienes las emiten. Impreso en México.

RH: Inteligencia Artificial y Big Data

Llegamos a una época en la que hablar de estos tres conceptos no resulta extraño. La Inteligencia Artificial y el Big Data han logrado trascender más allá de las áreas dedicadas a la Tecnología de Información. El proceso ha tomado los primeros veinte años del siglo XXI y, al menos en nuestro entorno más cercano, los efectos ya comienzan a observarse.

En el año 2000, la presencia de la Cibernética en las empresas era un tema típicamente acotado al ámbito de la ingeniería de producción. Si bien ya existía la automatización de procesos, todavía sería necesario esperar a que humanos y máquinas pudieran actuar en verdaderos ambientes de colaboración.

Para estos fines, mucho ayudaron industrias que han hecho de la Inteligencia Artificial algo más cercano. Sin ir más lejos, el mundo de los videojuegos ha permitido, incluso, desarrollar habilidades en las personas para interactuar mejor con las plataformas tecnológicas. A su vez, la aparición de las redes sociales entre 2005 y 2007, facilitaron la relación de los humanos con dispositivos móviles más intuitivos.

Por su parte, Amazon y Netflix han hecho familiar el concepto de los algoritmos con base en las preferencias de los usuarios por ciertos productos o temas de series y películas. Ahora nos corresponde crear ventaja competitiva de todos estos fenómenos sociales y aprovecharlos en la empresa.

Hoy somos más digitales en la vida cotidiana y la transformación que proponen las tecnologías de información debiera resultar más venturosa para el desarrollo del talento. Ahí tiene un lugar protagónico la función de RH. 🤖



NUEVOS SOCIOS

Bodesa

Lic. Francisco Vega Riquer
Director de Recursos Humanos
Giro: Retail

Corporativo Meliá Hotels International

Lic. Pamela Pérez Novoa
Gerente Regional de Recursos Humanos
Giro: Hotelero

Grupo Estrella Blanca

Lic. Gustavo Ulises Aldana Cervantes
Director de Recursos Humanos
Giro: Transporte

Lenovo México S. de R.L. de C.V.

Lic. Arturo Padilla Rivera
Manager
Giro: Tecnología

Santamarina y Steta

Lic. Francisco Udave Treviño
Socio
Giro: Abogados

Transportadora Nacional Terrestre

Lic. Mahari Burgos
Recursos Humanos
Giro: Transporte

Universidad de las Américas Puebla

Lic. Diana Alicia Gayosso
Directora de Recursos Humanos
Giro: Educación

Universidad del Valle de México

Lic. Alonso Maisterrena Álvarez
Vicepresidente de Recursos Humanos
Giro: Educación

Amedirh crea conexiones entre más de 12 mil 500 socios en las principales ciudades del país. Somos la comunidad de directivos de RH más importante de México. Bienvenido a nuestra red.



Amedirh^{MR}

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.



MEDALLAS & MONEDAS
ROMERO

FUNDADA EN 1977

GRABAMOS VIRTUDES Y PASIONES

T. (55) 4124.0669 / 01.8009ROMERO

LAGO ALBERTO 319, PISO 6, COL. GRANADA, CDMX

MMROMERO.COM.MX / MMROMERO.OFICIAL

TROFEOS • MEDALLAS Y MONEDAS • LLAVEROS • DISTINTIVOS • RECONOCIMIENTOS



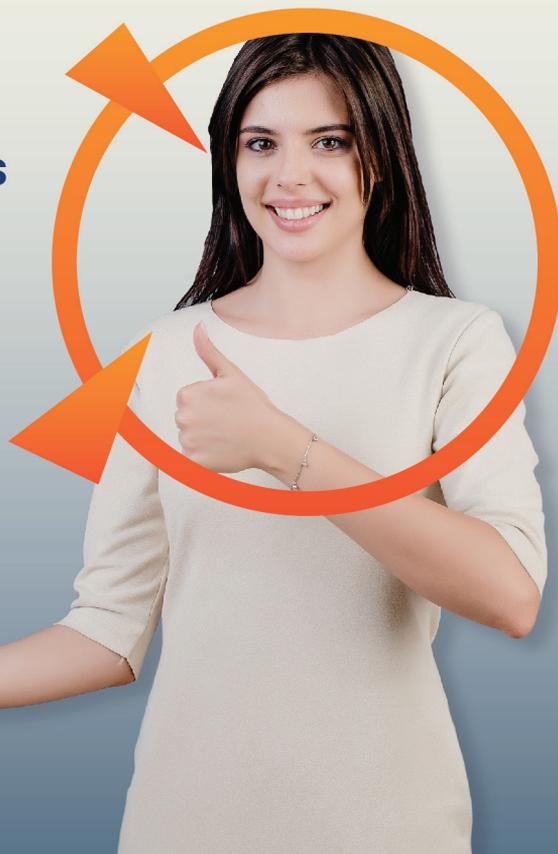
Te llevamos a las manos correctas

Tenemos planes y tarifas accesibles
y de alto rendimiento.

ANUNCIA TU MARCA

Producto o servicio en la revista
de Amedirh y **conéctate** con más
de **12 mil ejecutivos** de
Recursos Humanos en la
Ciudad de México.

lduran@amedirh.com.mx



Resultados de la encuesta sobre Inteligencia Artificial y Big Data en RH

Por: Amedirh

Amedirh llevó a cabo una encuesta, a través de medios digitales, con 650 ejecutivos de RH. A continuación, se exponen los hallazgos principales.

Nivel de preparación de la empresa sobre Inteligencia Artificial y Big Data

31% de los encuestados señaló que en sus organizaciones la dinámica en torno a las dos tecnologías de información referidas corresponde al primer contacto. No obstante, en un significativo 24% ya se procedió a la implementación de proyectos de transformación digital.

En 21% de los casos, las empresas realizan tareas de investigación sobre las oportunidades de acercar la Inteligencia Artificial y Big Data a sus entornos. Otro 21% ya está en la etapa de diseño y sólo un 3% reconoció que atraviesan la etapa de evaluación y mejora de proyectos tras una implementación.

Efecto de la Inteligencia Artificial y Big Data en el clima organizacional

Considerando las repercusiones de la adopción de las dos tecnologías en cuestión, 41% dijo que hay una expectativa positiva y el 28% asumió que pervive el entusiasmo. De igual forma, destaca el 21% que indicó hay notable participación de los colaboradores. Sólo el 10% de los encuestados reportó que se ha presentado algún grado de incertidumbre y temor. No hubo indicio de rechazo.

Inteligencia Artificial: áreas de mayor impacto

Con respecto a las especialidades de negocio donde se está produciendo el mayor impacto positivo de la implementación de Inteligencia Artificial y Big Data, 41% de los encuestados dijo que el efecto prevalece en las relaciones con los clientes; 22% en el ámbito de innovación de producto y 22% en el análisis financiero. En 9% de los casos se refirió la investigación de incidentes de seguridad, logística o servicio; y un 7% específicamente en situaciones presentes en planta de manufactura.

Haciendo un acercamiento a la aplicación de las tecnologías de información en la función de Recursos Humanos, en el 39% de los casos se destinan los esfuerzos hacia la capacitación.

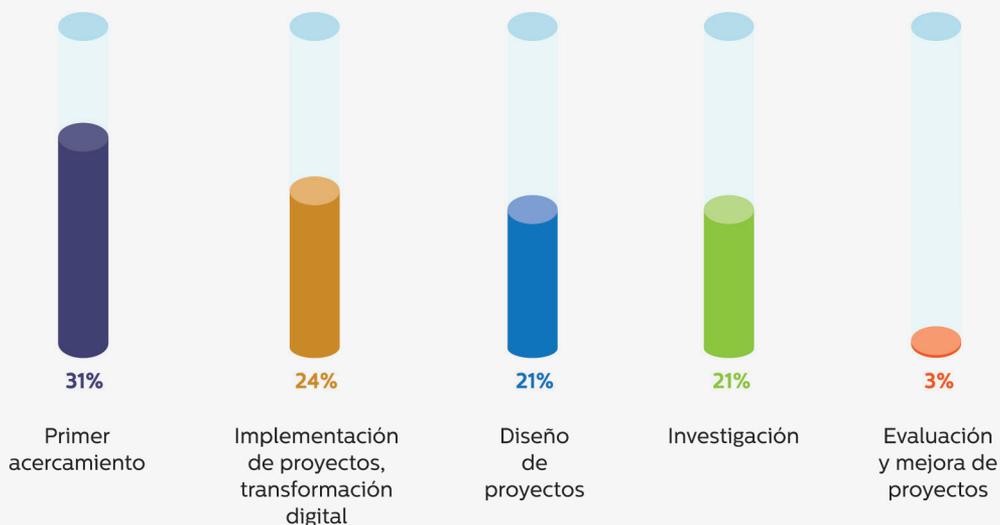
Aplicación de Big Data en RH

Haciendo un acercamiento a la aplicación de las tecnologías de información en la función de Recursos Humanos, en el 39% de los casos se destinan los esfuerzos hacia la capacitación. En 29% se orientan a la planeación de la fuerza de trabajo. El 25% en el diseño o mejora de propuestas de valor al empleado (EVP). Con menor porcentaje se expresaron por la movilidad laboral, un 7%. Ningún encuestado reportó el uso para diseño de planes de pensiones.

Contribución del talento especializado en Big Data e Inteligencia Artificial para los resultados

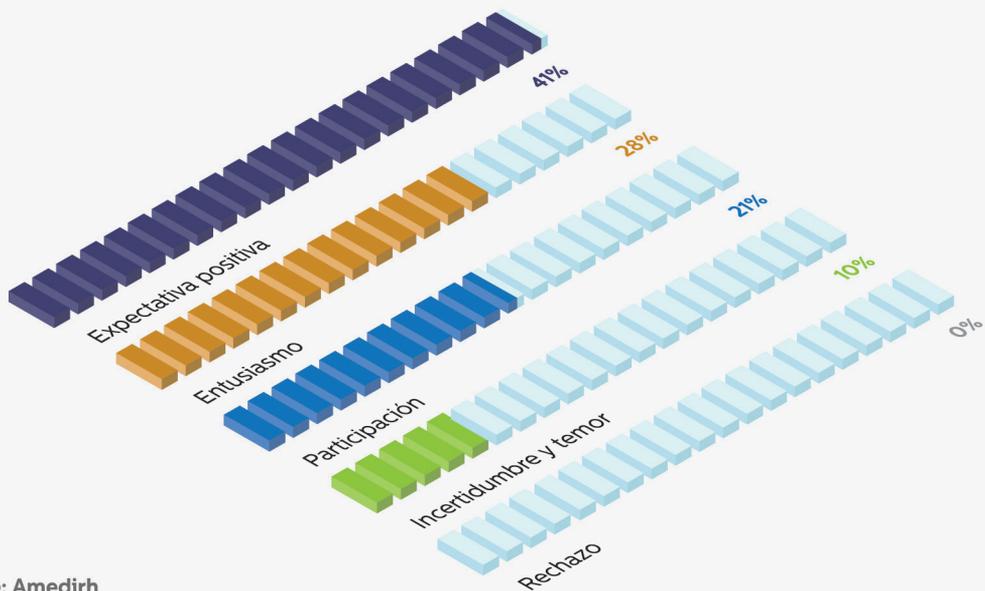
Por último, acerca de la contribución del talento especializado en Inteligencia Artificial y Big Data en la consecución de resultados de la empresa, el 32% de los encuestados dijo que es muy relevante y 50% calificó como relevante. Con menores porcentajes alcanzados estuvieron las categorías promedio con 7% y poco significativo con el 11%. 

Gráfica 1: Nivel de preparación sobre Inteligencia Artificial y Big Data



Fuente: Amedirh

Gráfica 2: Efecto de Inteligencia Artificial y Big Data en el clima organizacional

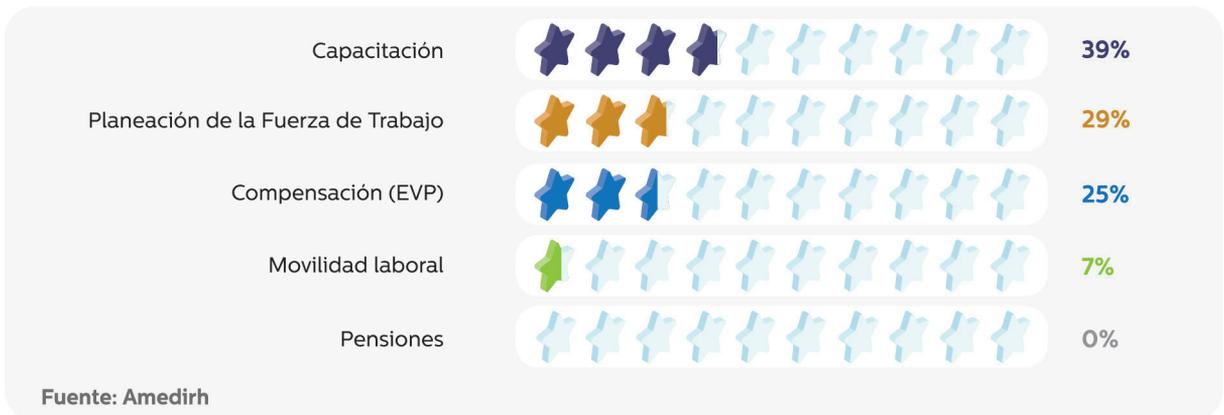


Fuente: Amedirh

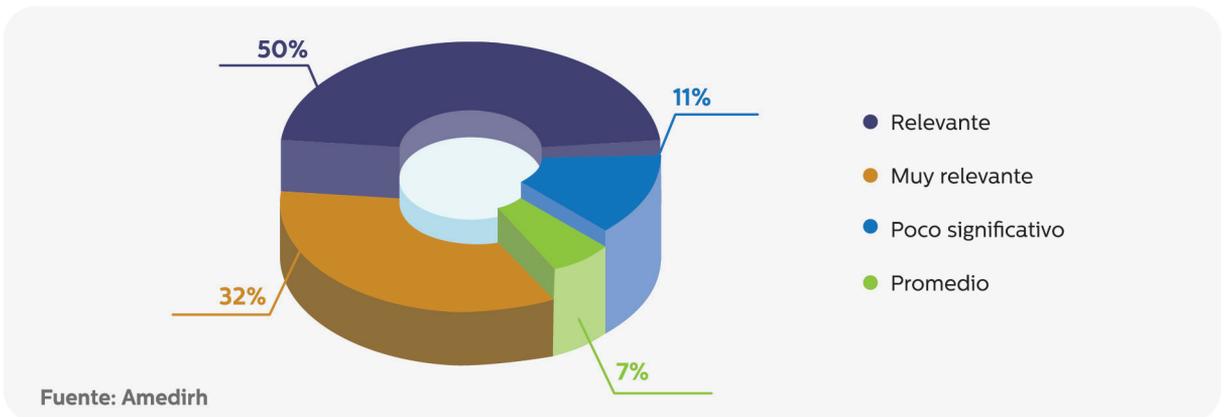
Gráfica 3: Inteligencia Artificial: áreas de mayor impacto



Gráfica 4: Aplicación de Big Data en RH



Gráfica 5: Contribución del talento especializado en Big Data e Inteligencia Artificial para los resultados



Inteligencia Artificial, talento y analíticos

Por: Amedirh

En diversas latitudes, los líderes de las empresas cuestionan a sus ejecutivos de Recursos Humanos sobre el plan previsto para evaluar habilidades y generar los ambientes de trabajo donde se dará la interacción entre personas y tecnologías de manera efectiva. A esta interrogante le sobreviene, cómo hacerlo y cuál es el papel que jugarán los estudios analíticos.

Además de ser una obligada pregunta técnica, hay razones financieras de peso. Por ejemplo, de acuerdo con una investigación de McKinsey Global Institute, el valor anual potencial de la Inteligencia Artificial gestionada con una visión de analíticos y métricas, varía entre los 95 y los 154 millones de dólares (todas las industrias en conjunto).

Por ello, como coinciden los expertos de dicha firma, cada organización debería definir una estrategia clara para asegurar que la IA crea ventaja competitiva. De igual forma, resulta indispensable evaluar capacidades en plataformas, procesos, colaboradores, cultura y efecto de las decisiones.

Por su parte, la consultora internacional Accenture revela en su informe “Reworking the Revolution”, que los líderes de negocio tendrán en muy corto plazo que considerar metodologías más eficientes para construir fuerzas de trabajo donde humanos y máquinas actúan de forma colaborativa para mejorar indicadores relacionados con productividad, innovación y continuidad de negocio.

Analíticos y evaluación

Uno de los aspectos cruciales consiste en **evaluar resultados y no los trabajos**. En términos generales esta es una invitación a dejar en el pasado las estructuras organizacionales basadas en posiciones fijas para cada colaborador; es decir, que exista la flexibilidad suficiente y participen en diferentes equipos ágiles que actúan por proyectos.

Lograrlo requiere categorizar cuáles son las nuevas estructuras organizacionales, los respectivos roles y las capacidades que se requieren. Acto seguido, diagnosticar y obtener analíticos relevantes para identificar las brechas y definir cuál será la estrategia de talento que hará posible superarlas.

El valor anual potencial de la Inteligencia Artificial gestionada con una visión de analíticos y métricas, varía entre los 95 y los 154 millones de dólares.

Sin métricos claros, la Inteligencia Artificial podría reducirse a un proyecto de compra de tecnología, carente de propósito, con las onerosas repercusiones que esto puede representar para una organización. Es a través del uso de la analítica como se establece el seguimiento al retorno de inversión.

No existe una verdadera transformación tecnológica y digital si la estrategia de la empresa y RH carece de un proceso de evaluación con un modelo de análisis sólido: indicadores clave con parámetros claros; el instrumental adecuado, suficiente y confiable, así como el seguimiento constante a los resultados de la relación entre personas y plataformas de Inteligencia Artificial aplicada a la planeación, producción, logística, ventas, servicio, crecimiento de negocio y desarrollo de talento. 🔄



Inteligencia Artificial: el segundo cerebro

Por: Amedirh

Hablemos de Inteligencia Artificial

La Inteligencia Artificial es un concepto amplio que reúne diferentes propuestas y plataformas tecnológicas entre sistemas operativos, equipamiento o hardware y operadores lógicos o software. Ha existido desde hace ya varias décadas, principalmente al servicio de agencias gubernamentales en diversos países. Por supuesto, eventualmente ha trascendido hacia el ámbito del mercado y el consumo.

En la actualidad, es bien reconocida la capacidad de la Inteligencia Artificial para efectuar de forma automatizada diversidad de actividades cíclicas o repetitivas que son parte de procesos más complejos. A la fecha, ha alcanzado niveles de sofisticación que la distinguen del software y los programas ordinarios o de uso común.

Así, la Inteligencia Artificial se caracteriza por su capacidad de cómputo de información a altísima velocidad, la gran cantidad de datos de calidad que gestiona y el grado de avance de los algoritmos con los que interactúa para cumplir de forma robusta con instrucciones de alta relevancia. Desde luego, se trata también de tecnología de alta precisión.

Confundida habitualmente con la Robótica y la Cibernética, otras vertientes tecnológicas igualmente poderosas, la Inteligencia Artificial se caracteriza por la enorme capacidad que brinda a las organizaciones para sistematizar sus procesos.

Quizá uno de los más grandes retos para los líderes de empresa y de Recursos Humanos consiste en dejar de pensar en la Inteligencia Artificial exclusivamente como una solución para reducir el número de trabajadores en la nómina. Aquí es donde las organizaciones necesitan pensadores creativos e innovadores que entiendan cómo trabajar y aplicar tecnologías avanzadas para resolver problemas de producción, servicio y comerciales.

El punto importante es que la automatización sustituye a las tareas, no a los empleos. Más allá de remplazar o desplazar a la mano de obra humana en infinidad de tareas, en realidad, la Inteligencia Artificial significa contar con un **segundo cerebro** al servicio de la dinámica organizacional, pues permite pensar en sentido amplio, analizar problemas difíciles de desentrañar y hallar soluciones.

De acuerdo con Carlos Ganoza, fundador y CEO de Quantum Talent, “la Inteligencia Artificial surge para ayudar a las personas”. El experto sugiere que los algoritmos contribuyen para complementar y enriquecer lo que hacen los colaboradores a todos los niveles. “Esta tecnología no llega para sustituirnos”, afirma.

Cuando los procesos están automatizados y estandarizados, pueden diseñarse para la captura, estructuración y extracción de información. Los datos de transacciones se vuelven más fáciles de recopilar y analizar, y por lo tanto más valiosos para una organización. La precisión ayuda a eliminar al máximo posible los errores y sus consabidas consecuencias. “El objetivo de un algoritmo no es hacer obsoleta la inteligencia humana, sino potenciarla”, señala el también economista Carlos Ganoza.

Al enfocarse en el análisis y calidad de la información, en el contexto de las distintas industrias, las organizaciones pueden enfocarse en los resultados del negocio en lugar de solo medir y monitorear el comportamiento de sus procesos. Esto sin duda aplica también a la función de Recursos Humanos, pues los esfuerzos pueden redirigirse hacia la mejora continua de la productividad, la satisfacción laboral y el desarrollo de talento, dejando al equipo de RH listo para proyectos más complejos y desafiantes, tal como se espera.

Para Alberto Loyola, socio director y fundador de Ignite Organizations, firma internacional de consultoría de talento especializada en Inteligencia Artificial, destaca a través de publicaciones y conferencias, la importancia de contar

La Inteligencia Artificial significa contar con un **segundo cerebro** al servicio de la dinámica organizacional, pues permite pensar **en sentido amplio, analizar problemas difíciles de desentrañar y hallar soluciones.**

con una agenda clara para la adopción auténtica de esta y otras tecnologías de gran calado. Véanse algunas de sus recomendaciones.

- 1. Centrarse en el valor a través de la experimentación.** Pensar en proyectos de Inteligencia Artificial es un claro llamado a la innovación, la investigación y el desarrollo. “No todos los proyectos van a funcionar, ni tener altas expectativas. Pero las lecciones aprendidas de los fracasos pueden ayudar a avanzar en la innovación de IA y en el éxito del proyecto”, precisa Loyola.
- 2. Diversidad para crear colaboración y una perspectiva más amplia.** En el ámbito de la Inteligencia Artificial cobra mayor trascendencia la integración de equipos con variedad de perfiles, más allá de las variables típicas de género o raza. “Las personas con *multi-industry background* establecerán proyectos de IA para generar éxito y valor. Además, liderar en la era de la IA requiere personas que puedan comunicar y tengan la capacidad para preparar equipos innovadores”.
- 3. Cambiar para alinear y comprometer.** Loyola señala que se requiere de un proyecto estructurado de mando capaz de envolver y enfocar a toda la organización en los propósitos y metas. “Los líderes exitosos comunicarán adecuadamente el impacto de la IA en el lugar de trabajo y abordarán cómo podría cambiar y cuál será el rol de cada empleado. Los líderes de equipo también son responsables de proteger a las personas y comprometer a los colaboradores para alinear a la organización con esta aventura transformacional”.
- 4. Talento con *mindset* digital.** Este es uno de los grandes retos para la función de Recursos Humanos. “La inteligencia artificial está alterando cómo se realiza el trabajo en diferentes industrias y los mercados. Los líderes de los equipos son responsables de la transición de los trabajadores, facilitan el entrenamiento de las habilidades y coadyuvan con el área de Recursos Humanos para definir el *framework learning design* que los empleados deben adquirir (conocimientos y habilidades) para interactuar en la era de la IA y la automatización”.

- 5. IA como tu coach y consejero.** La C-Suite debe mantener de forma permanente medidas para la preparación y mejora continua en la implementación de Inteligencia Artificial y la ejecución de diversidad de estrategias. Al respecto, la “IA trae consigo nuevas oportunidades de negocios, desafíos y responsabilidades, los que requieren un nuevo enfoque para el desarrollo del liderazgo. Ahora hay compañías y soluciones en el mercado para escalar el aprendizaje, apoyar el análisis del talento, integrar el aprendizaje automático con el análisis, aprovechar los Big Data para comprender la motivación y mucho más”, acota Loyola.

El Recurso Humano ante la Inteligencia Artificial

Como se observa, los requerimientos de la participación humana en el ámbito de los negocios y mercados mundiales, regionales y locales se transforma lejos de desaparecer. Pero ¿qué sucede cuando nuestra empresa tiene una escala más moderada en su tamaño? ¿Resulta viable echar mano de las nuevas tecnologías de análisis de información más revolucionarias?

La brecha invita a crear campos interconectados, vasos comunicantes para el aprovechamiento de expresiones tecnológicas como la Inteligencia Artificial, el análisis de grandes volúmenes de datos conocido como Big Data y el análisis a nivel etnográfico del comportamiento de las personas o Small Data.

En conjunto, este instrumental puede coadyuvar a la producción de las soluciones que el mercado está solicitando y, sobre todo, a las organizaciones que aspiran a ganar terreno comercial aun cuando no cuentan con la viabilidad suficiente para abrir operaciones en diferentes países o regiones y, menos aún, destacar en ellas a ejecutivos con la experiencia internacional hoy exigida.

¿De qué magnitud es el reto? Para no faltar a la verdad, por lo menos en México, todavía es grande; no obstante, la Inteligencia Artificial ya forma parte de la conversación empresarial y, comienza a extender su presencia más allá de las fronteras de las grandes corporaciones, poniéndose aún más al alcance de Recursos Humanos. 🤖

Del Big Data a la Inteligencia Artificial ¿ruta o destino?

Por: **Dr. Raúl Montalvo**, Director de EGADE Business School, Guadalajara

Dentro de los varios conceptos que venimos escuchando con más periodicidad a últimas fechas en el contexto tecnológico hay dos que particularmente y sin duda vendrían a nuestra mente: el Big Data y la Inteligencia Artificial.

Si partimos de que en 2019 el internet tenía ya un alcance global de alrededor del 57% de la población en 2019 y lo combinamos con un uso de tecnología y servicios digitales cada vez mayor, que ha redefinido la forma en cómo nos comportamos; podemos explicar las tendencias actuales.

Por ejemplo y de acuerdo con datos de Domo, por minuto se tiene registro de cifras que alcanzan los 4.5 millones de videos vistos en YouTube, casi 700 mil horas reproducidas en Netflix y 1,389 reservaciones en Airbnb.

Tan sólo para poner esto en contexto, mensualmente, a nivel global alrededor de 1,900 millones de usuarios acceden a YouTube; por ello no sorprende que de acuerdo con un estudio de la firma CISCO, el video representará el 82% del tráfico en internet para el año 2022.

El reto radica ahora, no particularmente en la generación sino en la administración y análisis de información, partiendo de que se cuenta un vasto número de generadores de la misma tanto de forma estructurada como no estructurada.

Hoy hablamos de diferentes tipos de información que puede ir desde imágenes hasta datos. En consecuencia, el Big Data ha pasado de ser un tema de volumen a velocidad, veracidad, variedad y ahora valor de la información.

En el caso de la Inteligencia Artificial también conocida como la propia de las máquinas, hay una total conexión con el Big Data debido al uso y procesamiento que la primera hace de la información como insumo primario, entre otras cosas, vía los algoritmos que emplea.

Dos casos muy comunes de Inteligencia Artificial los encontramos en "Siri" de Apple y "Alexa" de Amazon, instrumentos en los que se puede obtener información e interactuar con el

En consecuencia, el Big Data ha pasado de ser un tema de volumen a velocidad, veracidad, variedad y ahora valor de la información.

dispositivo ante la ejecución de un conjunto de comandos. El alcance de tecnologías similares está prácticamente en todos los sectores: desde logística hasta salud.

Por supuesto, en el tema de Recursos Humanos, el uso de la Inteligencia Artificial tiene grandes potenciales, que van desde el reclutamiento, pasando por la retención, hasta la capacitación de los colaboradores de las empresas.

Al tener un gran volumen de información se pueden generar patrones con mayor precisión, desde la información, que permitan empatar de mejor manera perfiles profesionales e incluso emocionales y circunstanciales, con puestos o proyectos. De igual manera, impactando sobre asuntos como la productividad, al detonar mayor creatividad, apoyo en la toma de decisiones estratégicas y menor enfoque en tareas que no aportan valor y que se pueden completar a través de tecnología y medios digitales.

Así como la Inteligencia Artificial ha tenido y seguirá contando con un marcado impacto en la experiencia del consumidor, por su mismo alcance y dominio, por igual este caso puede relacionarse con un reiterado y profundo efecto en la experiencia del empleado y del empleador.

Por ello, de acuerdo con McKinsey, se espera que para el 2030 el uso de Inteligencia Artificial pudiera generar de manera directa a nivel global \$13 trillones de dólares adicionales a la actividad económica, lo cual se vería multiplicado si se consideran las repercusiones indirectas en otros productos, sectores y el mercado en general.

MAESTRÍA EN Administración de las Contribuciones

Inicia el 8 de mayo de 2020

Inscríbete rápido y sencillo

Últimos
lugares



Consulta la información completa
Reserva tu lugar
Tel. 55 1105 1900, Ext. 1656

 55 2302 6953

Colegio de Contadores Públicos de México
Bosque de Tabachines 44, Fracc. Bosques de las Lomas,
C.P. 11700, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México

www.ccpm.org.mx





minu ayuda a tus colaboradores a disminuir el estrés financiero y cumplir con la norma NOM-035

Por: minu

El estrés financiero ocasionado por vivir de una quincena a la otra, esforzarse para pagar los compromisos financieros cotidianos y no contar con recursos para afrontar contratiempos inesperados, perjudica la productividad de tus colaboradores y tiene un gran impacto en su capacidad para concentrarse en el trabajo.

En México la proporción de empleados que se siente en control de sus finanzas se ha reducido del 55% en 2013 a sólo el 38% en 2017. De hecho, 75% de ellos afirma vivir de nómina en nómina sin ahorros para cubrir imprevistos, por lo que se ven obligados a endeudarse en las tarjetas de crédito, pedir créditos personales a insituciones financieras o dinero prestado a familiares o amigos.

Estas formas de financiamiento son poco prácticas, pues las resoluciones tardan días o semanas en llegar y son caras por sus altas tasas de interés, además de que favorecen que las personas caigan en un peligroso ciclo de endeudamiento al imponer montos mínimos para otorgar el crédito, que llevan a las personas a aceptar créditos mayores.

La solución

minu (www.minu.mx) llega al mercado mexicano para ofrecer una solución disruptiva que permite reducir el estrés financiero de tus colaboradores al resolver su problema de liquidez de forma práctica e inmediata. Esta prestación innovadora les proporciona acceso 24x7 e instantáneo a su salario ya trabajado en el momento que quieran a través de una app, retirando lo que necesiten por una cuota fija de \$39.00 por retiro, similar a la comisión de un cajero automático. Con este beneficio podrás evitar que se endeuden, ya que los recursos que decidan retirar se saldan en cada pago de su nómina.

Es así que **minu** puede ser tu aliado para ofrecer a tus colaboradores un beneficio que cuide su salud financiera sin costo para tu empresa. Es de fácil implementación, no genera carga de trabajo ya que es un proceso automatizado, ni implica hacer cambios en tus procesos actuales y tiempos de nómina. Además, los ayudas a que usen esta solución con responsabilidad y dispongan sólo de lo necesario, porque

puedes decidir el tope de los retiros de acuerdo a su perfil personal y profesional.

A un año de haber iniciado operaciones en México, **minu** ya colabora con 30 empresas, incluyendo TotalPlay, Forbes, INDRA, Micheal Page, Dentimex, iVoy, SkyAlert, Lamudi, entre otras, además de alianzas con empresas como Edenred y PAE. Minu cuenta como inversor con el fondo de impacto social de Mark Zuckerberg, Bill Gates y Jeff Bezos. El éxito está probado, ya que de acuerdo con nuestros aliados, 6 de cada 10 de sus empleados ya utilizan **minu**, siendo la solución más aprovechada de las que les ofrece su organización.

Todos sabemos que, más allá de un salario competitivo y oportunidades de desarrollo dentro de la organización, los colaboradores aprecian los beneficios extra que reciben, además les permiten reducir el estrés que las empresas están obligadas a cuidar de acuerdo con la **NOM-035**. Es así que algunos de los beneficios de **minu** para tu empresa son:

- **Mayor atracción.** Los colaboradores ya no sólo evalúan sus opciones de trabajo con base en el salario y en el crecimiento profesional, sino en los beneficios que mejoren su calidad de vida. **minu** ayuda a atraer 100% más candidatos para cubrir tus puestos laborales.
- **Contribuye a la retención.** Una herramienta como la que ofrece **minu** es una prestación muy atractiva y ayuda a retener hasta 20% más a los colaboradores.
- **Mejora la productividad.** Tener menos preocupaciones personales de cualquier índole, incluyendo las financieras, permite a tu equipo enfocarse en cumplir los objetivos de su puesto de trabajo. Con **minu** la productividad se incrementa en un 20%.

El contenido es responsabilidad del autor.

Ofrecer **minu** como beneficio a tus colaboradores es realmente fácil y sin costo para la empresa. ¡Ponte en contacto con nosotros! www.minu.mx / hola@minu.mx

¿Tus empleados no llegan a la quincena?

Prueba **minu** y ofrece a tus empleados acceso al **salario ya trabajado cuando quieran**, inmediato y 24/7.



minu Tu quincena cuando quieras

Aumenta
+20%
Retención
en los empleados

Cumple con la
NOM-035
reduciendo el
estrés financiero
de los empleados

Fácil implementación
No Cambia
el flujo de nómina

GRATIS
para Empresas

Visítanos en minu.mx

hola@minu.mx

CONGRESO Edición 55° INTERNACIONAL 2020 DE RECURSOS HUMANOS

Conecta tu marca con la fuerza de RH
¡Reserva la fecha y adquiere tu stand!



9 y 10 Septiembre
Centro Citibanamex

Participa como
expositor en el

Congreso Internacional de
Recursos Humanos Edición 55°
9 y 10 de septiembre 2020

Amedirh reúne a más de **3,500 líderes** tomadores de decisiones en una **experiencia única** de dos días.

Súmame a la mejor plataforma de negocios donde puedes:

- ▶ Posiciona tu marca con la mayor comunidad de RH en México.
- ▶ Promueve directamente productos y servicios con clientes potenciales.
- ▶ Capitaliza la oportunidad y lanza innovaciones.
- ▶ Fortalece el Networking comercial de tu empresa.

 **Amedirh**

Contactanos: asotelo@amedirh.com.mx

Big Data o Small Data: datos y decisiones

Por: Amedirh

Merecidamente, el Big Data –traducido como macrodatos– ha creado conmoción desde su llegada al ámbito de la inteligencia empresarial, hace pocos años. Y es que hoy en día cada aspecto del ser humano o de la empresa produce cantidades de información tan vastas que deben medirse en petabytes o exabytes, y su procesamiento y análisis requiere de tecnología específica. Esa información que fluye y se actualiza constantemente es conocimiento y, como se sabe, el conocimiento es poder.

El Big Data puede definirse como un conjunto de tecnologías y procesos que permiten capturar y almacenar cantidades inteligentes de datos de diversos orígenes y tipologías. Los macrodatos se caracterizan por las llamadas “Cinco V”: volumen, variedad, velocidad, valor y veracidad. El **volumen** se refiere a que los datos recopilados alcanzan un tamaño enorme. La **variedad** alude a los diversos tipos de información, generalmente compleja, no estructurada. La **velocidad** remite al hecho de que el procesamiento de los datos debe realizarse en el menor tiempo posible, de preferencia acompañado por una visualización que facilite su interpretación. El **valor** agregado es la habilidad de traducir la información en productos o servicios que benefician al usuario o a la empresa. Finalmente, la **veracidad** pone el énfasis en la calidad de la información, que debe ser precisa y limpia.

En la gestión de Recursos Humanos, la información de las personas se usa para comprender mejor el capital intelectual de la organización, la capacidad de su fuerza de trabajo, los riesgos y el desempeño empresarial. Por tanto, los profesionales de la función deben ser capaces de buscar, extraer y analizar información relevante proveniente de diversas fuentes. El análisis de macrodatos ofrece a los departamentos de RH la capacidad de tomar mejores decisiones, basadas en evidencia, en campos como:

- **Reclutamiento.** Los sistemas de información de RH pueden analizar y filtrar miles de solicitudes. Por otra parte, las compañías tienden a integrar las redes sociales a su proceso para recoger información

El análisis de macrodatos ofrece a los departamentos de RH la capacidad de tomar mejores decisiones, basadas en evidencia.

curricular, imagen y relaciones sociales del candidato. Además, a partir de modelos analíticos es viable construir un perfil de alto rendimiento para enviar mensajes personalizados a los prospectos adecuados. Al respecto, es necesario subrayar que la privacidad de los datos personales debe ser una prioridad para RH. Una vez que la huella informativa de los empleados es recogida y analizada, es fácil aprovechar los datos.

- **Capacitación.** Big Data puede simplificar el proceso de capacitación y analizar el comportamiento de aprendizaje en cada empleado. Mediante un sistema en línea se puede informar sobre sus particulares necesidades de formación e incluso sus opciones de contenido preferidas, lo que resulta en entrenamientos más objetivos y eficientes.
- **Evaluación.** Con Big Data es posible construir sistemas de datos de los empleados para diferenciar el desempeño a partir de experiencia técnica, personalidad y otros factores.
- **Retención.** Con base en la actividad en línea de un empleado, las actualizaciones de su perfil, su historia laboral o su desempeño, los algoritmos pueden detectar si está en riesgo de irse. Si se trata de un empleado valioso, RH tiene oportunidad de

Los promotores del Small Data ante su hermano mayor señalan las diferencias más notables entre ambos y advierten que no se debe caer en la trampa de suponer que “grande” necesariamente significa “mejor”.

ofrecerle incentivos, actuando de manera predictiva, más que reactiva.

- **Productividad.** Las métricas de desempeño (carga diaria, contenido específico, cumplimiento de tareas) se usan para mejorar las condiciones del centro de trabajo y alentar el desempeño óptimo de los equipos. Por ejemplo, al estudiar los movimientos y las interacciones entre los miembros de un equipo se ha identificado que los que tienen mejor relación entre sí son también los más eficientes.

Dicho lo anterior, tómense en cuenta que los macrodatos son un concepto relativamente emergente, por lo que sus conceptos, técnicas y métodos aún están en desarrollo. Si bien no puede esperarse que resuelvan todos los problemas, bien vale la pena combinarlos con datos estructurados tradicionales para conseguir resultados sumamente efectivos.

Small Data

En este punto, es necesario traer a colación al “hermano menor” del Big Data, que para algunos tiene un valor similar, si no es que mayor: el Small Data. Para este tipo de datos, lo importante no es la cantidad, sino la calidad. Los microdatos, como también se le conoce, son información oportuna y relevante disponible en un volumen y un formato que la tornan accesible, comprensible y procesable.

En algún sentido, el Small Data es la aguja en el mar de paja que es el Big Data. Mientras que los macrodatos pueden resultar difíciles de manejar, los microdatos son porciones fáciles de usar. Es información dividida en conjuntos que una vez analizada puede resultar, por ejemplo, en aplicaciones.

La eficiente utilización de los recursos por parte de las empresas a veces implica no hacer inversiones onerosas e innecesarias en ciertas tecnologías, sobre todo cuando la información requerida es provista por los microdatos.

Así pues, los promotores del Small Data ante su hermano mayor señalan las diferencias más notables entre ambos y advierten que no se debe caer en la trampa de suponer que “grande” necesariamente significa “mejor”.

- Extraer beneficios del Big Data puede tomar tiempo, mientras que el Small Data tiene un procesamiento más veloz y métricas más precisas.
- El Small Data está a nuestro alrededor: Las redes sociales están llenas de microdatos; cada vez que registramos una visita, hacemos una búsqueda o publicamos algo, creamos una especie de firma que deja ver no solo nuestra salud digital, sino también la física y la social.
- Los microdatos están centrados en el usuario final: sus necesidades y las acciones que pueden darles satisfacción.
- El Small Data es simple. Mientras que los macrodatos a menudo requieren ser interpretados por un experto, los microdatos son fácilmente leídos por los tomadores de decisiones y otros actores involucrados, quienes sabrán convertirlos en estrategias, es decir, en inteligencia empresarial.

Sin duda, el uso efectivo de los datos impacta positivamente la productividad, la estructura organizacional y la innovación. Así, RH queda disponible para llevar a cabo la planeación estratégica, la vinculación con los empleados y la implementación de iniciativas para la mejora de la empresa. 📊



Industria 4.0: profesiones más prometedoras

Por: L.C. Christian Pérez Carreto, integrante de la Comisión de Tecnologías Financieras y Emergentes del Colegio de Contadores Públicos de México

Introducción

Cuando escuchamos el término Revolución Industrial es muy sencillo asociarlo a un tiempo distante, como si retrocediéramos a conceptos antiguos, tales como uso de combustible base carbón para ferrocarriles y barcos (primera Revolución Industrial a inicios del siglo XVIII).

De igual manera se evoca la adopción de nuevas formas de energía como la electricidad e hidrocarburos fósiles, enfocada al progreso de la urbe (segunda Revolución Industrial a mediados del siglo XIX); y por otro lado, se encuentra la era de los datos, la tecnología y la comunicación e informática (tercera Revolución Industrial a inicios de XX).

Sin embargo, en la actualidad no hay que perder de vista que seguimos viviendo en constante cambio en medio de una gran digitalización de las cosas, que está transformando cómo observamos al mundo actual.

La Revolución Industrial 4.0 se detonó con la creación del Internet. Posteriormente, nos encontramos conversando sobre aplicaciones en dispositivos móviles; luego vino el procesamiento y almacenamiento en la nube y, hoy en día, nos enfrentamos a temas como el internet de las cosas, realidad virtual y aumentada, análisis de volúmenes masivos de datos (Big Data y Data Analysis), ciberseguridad, Inteligencia Artificial y aprendizaje computarizado (Machine Learning).

Al conjunto de estas nuevas tecnologías, surgidas muchas de ellas con Internet, se le denomina Cuarta Revolución Industrial y, como ha sucedido en el pasado, se necesitará de un nuevo tipo de profesionistas preparados para encarar los retos que se deriven de esta misma.

Habilidades y profesiones requeridas

Al respecto, la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de la Información (AMITI), instancia que

¿Cómo debe adaptarse un profesional? Hay que estar más preparados y atentos a los nuevos retos que está enfrentando la industria.

desde hace 35 años se dedica a analizar el impacto que las nuevas tecnologías tendrán en los diferentes sectores económicos en México; prevé que las siguientes profesiones o especialidades serán las más necesitadas en el corto plazo.

1. Profesiones relacionadas con programación, análisis, gestión de bases de datos e información y protección

- **Ingenierías en creación y desarrollo de software:** profesionistas con habilidades en creación y manejo de software serán altamente demandados; esto debido a su aportación en nuevas aplicaciones informáticas que abrirán el camino y adopción del Internet de las Cosas.
- **Científico de datos:** expertos en el análisis de grandes volúmenes de datos (Big Data Analysis) para la toma de decisiones de la industria.
- **Gestor de basura informática:** recolección y destrucción segura de componentes

Como nunca, el profesionista no deberá subestimar el mundo en el que está viviendo sino invertir sus esfuerzos y visión en resolver los problemas que la Revolución Industrial 4.0 trae consigo.

informáticos que transportan contenido confidencial del negocio y que podrían generar una contingencia en caso de vulnerabilidad.

- **Gestor de redes sociales:** hacer publicidad en redes sociales que vaya dirigida al público objetivo de los nuevos negocios será indispensable en los siguientes años.

2. Profesiones relacionadas con otras áreas

- **Piloto/controlador de drones:** en un par de años, profesionistas capacitados en el control y manejo de drones serán requeridos debido al aumento de aplicaciones prácticas en el sector tanto militar como civil.
- **Terapeuta en desintoxicación digital:** problemas como la dependencia en las redes sociales y debilidad en las habilidades de interacción personal presencial son cada vez más comunes en la sociedad, por lo que profesionistas capacitados en ayudar a la gente a resolver estos problemas serán más requeridos.

¿Cómo debe adaptarse un profesional?

Ante este fenómeno inminente en un mercado laboral más y más cambiante, la respuesta a la pregunta es muy clara: hay que estar más preparados y atentos a los nuevos retos que está enfrentando la industria.

De cara a este mundo hay que prestar interés a los siguientes puntos:

- Los nuevos usos de las tecnologías avanzan a pasos agigantados. Como se mencionaba antes, en los 30 años recientes se han creado el Internet, aplicaciones móviles, cómputo y alojamiento en la nube y se están explorando la Inteligencia Artificial

y el aprendizaje computarizado; ciencias de datos enfocadas en el análisis de grandes datos, etcétera.

- Las nuevas formas de hacer negocio están avanzando más rápido que su regulación.
- Debido al crecimiento exponencial de la tecnología, las universidades a pesar de hacer su mejor esfuerzo en la educación de profesionistas aún no están preparadas para enfrentar estos nuevos problemas que nacen con la Cuarta Revolución Industrial.

Por lo anterior, el ser proactivo en la búsqueda de formas innovadoras de adquirir y aplicar el conocimiento ante estos retos se abre la puerta a conseguir mejores ofertas laborales en este mercado cada vez más competitivo.

Conclusiones

Como nunca, el profesionista no deberá subestimar el panorama en el que está viviendo sino invertir sus esfuerzos y visión en resolver los problemas que la Revolución Industrial 4.0 trae consigo. Como dijo el filósofo y escritor Miguel de Unamuno “el progreso consiste en renovarse”, por lo que todo profesionista que no lo haga, ante estos cambios en las formas de hacer negocio derivados de la tecnología, estará destinado a desaparecer.



¿Cómo aprovechar la Inteligencia Artificial en RH?

Publicado originalmente como “How Can Artificial Intelligence Work for HR?” por Lisa Nagele-Piazza, J.D., SHRM-SCP (volumen mayo 29, 2018). Usado con permiso para su publicación. Todos los derechos reservados.

La tecnología puede ayudar a RH en asuntos vinculados con la estrategia de litigio, la equidad salarial y la respuesta a dudas de rutina que presentan los colaboradores de la empresa.

Las tasas de desempleo en todo Estados Unidos van a la baja y la tecnología podría ayudar a los empleadores a encontrar el mejor talento en un mercado complejo y competitivo. En dicho contexto, RH tiene la oportunidad de echar mano de la Inteligencia Artificial de varias formas que van más allá de la contratación, para cumplir adecuadamente con los objetivos y metas.

Al respecto, Alden Parker, abogado de Fisher Phillips, compañía ubicada en Sacramento, ha referido que la Inteligencia Artificial y la automatización podrían cambiar radicalmente los centros de trabajo y la gestión de Recursos Humanos.

En este ámbito, la Inteligencia Artificial por lo general se ha asociado con el procesamiento de los datos a través de algoritmos que pretenden facilitar la toma de decisiones. Así lo explicó Parker ante el Consejo Estatal de California durante el Congreso 2018 de la Society for Human Resource Management (SHRM), dedicado a la gestión del talento y los asuntos legales. “El aprendizaje automático se puede utilizar para mejorar constantemente la calidad de la toma de decisiones”, expresó el abogado de Fisher Phillips.

En el caso de la función de Recursos Humanos, la Inteligencia Artificial suele ser utilizada para la adquisición de talento. De hecho, 49 por ciento de los encuestados en el estudio anual de empleadores de la firma de abogados Littler, edición 2018, respondieron que emplean esta tecnología, en conjunto con el análisis avanzado de datos para reclutar y contratar. Sin embargo, como es bien sabido, la Inteligencia Artificial no se limita únicamente a la atracción de candidatos. Es más, los encuestados también están utilizando Big Data para procesos como:

- Tomar decisiones estratégicas y de gestión de empleados (31%).

RH tiene la oportunidad de echar mano de la Inteligencia Artificial de varias formas que van más allá de la contratación, para cumplir adecuadamente con los objetivos y metas.

- Analizar las políticas laborales (24%).
- Automatizar ciertas tareas que fueron realizadas previamente por un empleado (22%).

“Resulta alentador ver cómo los empleadores comienzan a aprovechar los variados y copiosos beneficios que brindan los grandes volúmenes de datos para apoyar en la administración del activo más importante: la fuerza de trabajo”, asegura Aaron Crews, director de análisis de datos de Littler.

Estrategia de litigio

Las demandas laborales tienden a estar basadas en hechos, lo que vuelve crítica a la recopilación de documentos y, de igual manera, a otras informaciones disponibles. No obstante, sólo el 5% de los encuestados por Littler lleva a cabo análisis avanzados para luego ser aplicados en el diseño y ejecución de sus estrategias de litigio.

Los patrones pueden no estar al tanto de los beneficios ofrecidos por el análisis aplicado a la gestión de Recursos Humanos, puntualiza Crews y señala que “la capacidad para aprovechar los datos al iniciar un caso laboral, así como revelar ideas antes de tomar una declaración o comenzar a evaluar la credibilidad de los testigos, hoy día es revolucionaria”.

Cierta tecnología, como los chatbots, puede ayudar a los empleados a acceder a información importante sobre políticas y procedimientos de la organización desde cualquier lugar y en cualquier momento.

A su vez, desarrollar y contar con la habilidad para identificar, encontrar y recuperar documentos clave para un litigio, permite al empleador observar lo que las personas realmente estaban haciendo en un momento determinado y puede ayudar a construir su defensa, agrega el director de análisis de datos de Littler.

Imaginen el caso de un técnico de reparaciones que viaja a diferentes localidades para revisar y/o reparar refrigeradores. Este colaborador decide presentar una demanda colectiva por salarios, alegando que a los técnicos no se les paga el total de las horas trabajadas. La queja y las declaraciones posteriores revelarán la versión de otros compañeros que apoyarán su relato de los hechos y cómo transcurren los días efectivamente laborados.

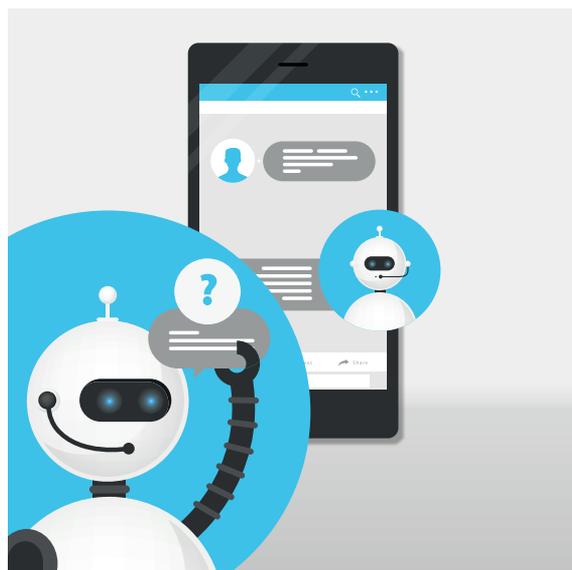
En esta y otras situaciones, los análisis sirven para verificar o refutar los argumentos del demandante. “Cuanta más información se tenga a la mano, mejor será el proceso de toma de decisiones que se puede lograr”, aseveró Crews.

Otro ejemplo: el patrón podría recopilar datos extraídos del GPS de camiones de logística y transporte, instrucciones de enrutamiento, comunicaciones sobre las tareas de los técnicos, las facturas y la información del teléfono celular y de inicio de sesión en alguna plataforma. Estos datos permitirán construir una idea más clara de la situación laboral.

Ejercicios como el propuesto pueden mostrar que los técnicos no trabajaron fuera de los horarios establecidos como lo señalan y que además fueron compensados adecuadamente; entonces, el empleador tiene evidencia sólida de su parte. Pero si por el contrario, revelan que los reclamos de los choferes tienen mérito, es mejor revisar los datos antes de pasar por un litigio largo y costoso, señaló Crews.

Equidad salarial

El análisis de datos también se puede utilizar para evaluar temas como la equidad salarial. La legislación en esta área está cambiando rápidamente. Sólo en Estados Unidos, al menos 12 jurisdicciones han aprobado leyes que prohíben



a los empleadores preguntar a los solicitantes de una posición acerca de su compensación precedente. La iniciativa detrás de tales leyes consiste en dejar de perpetuar prácticas históricas de pago discriminatorio basadas en género, raza y etnia.

La tecnología puede ser particularmente útil para monitorear la compensación de los empleados por discrepancias basadas en categorías protegidas, dijo Crews, y señaló que algunas jurisdicciones con leyes de equidad salarial tienen un puerto seguro para los patrones que realizan auditorías e intentan eliminar las brechas.

Hay herramientas disponibles que facilitan la creación de una experiencia de usuario y para analizar, comprender y comunicar datos, agregó. “Ya no tiene que confiarse exclusivamente en herramientas como una hoja de cálculo llena de fórmulas matemáticas”.

Al recurrir a la Inteligencia Artificial para impulsar la estrategia de Recursos Humanos, los profesionales del área deben **monitorear los sistemas para detectar sesgos posibles en el curso de la producción y curaduría de la información.**

Tener una idea de lo que realmente está sucediendo en la organización es poderoso, señaló el directivo de Littler. “Cuando la tecnología avanzada se combina con una buena narración y visualización, permite a los profesionales de Recursos Humanos mantener una conversación con el equipo de compensación, los ejecutivos y otros responsables de la toma de decisiones”.

Chatbots

Cierta tecnología, como los chatbots, puede ayudar a los empleados a acceder a información importante sobre políticas y procedimientos de la organización desde cualquier lugar y en cualquier momento. Estos robots de Inteligencia Artificial se comunican por mensaje de texto y pueden ser útiles para responder preguntas comunes de los colaboradores.

De acuerdo con una encuesta de ServiceNow aplicada a 350 líderes de Recursos Humanos, dos tercios de los encuestados en una investigación de campo consideran que los empleados se sienten más cómodos usando chatbots frente a otras formas de contacto para consultas cotidianas sobre políticas relacionadas con horarios, beneficios, permisos y participación en proyectos.

Los empleadores que usan chatbots deben asegurarse de cumplir con las normas de seguridad informática establecidas para el acceso a empleados, incluso facilitar la interacción de aquellos que presentan algún tipo de discapacidad y, desde luego, tomar en cuenta la vigencia de otras leyes laborales federales y estatales.

Errores legales

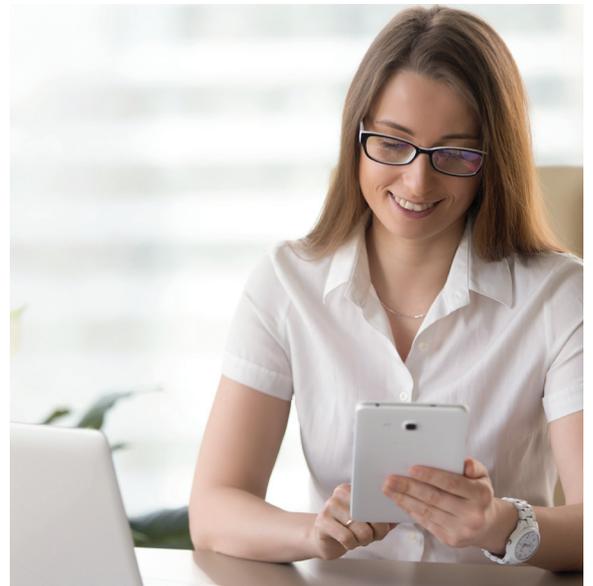
Al recurrir a la Inteligencia Artificial para impulsar la estrategia de Recursos Humanos, los profesionales del área deben monitorear los sistemas para detectar sesgos posibles en el curso de la producción y curaduría de la información. Asimismo, se requiere de su mayor atención ante los impactos dispares, es decir, lo que sucede cuando un estándar aparentemente justo o neutral es realmente discriminatorio en la práctica, o bien, que presenta posibles desviaciones.

Por ejemplo, una herramienta de reclutamiento puede eliminar a los candidatos que están a más de 10 millas

del centro de trabajo. ¿Qué pasa si los vecindarios que rodean las instalaciones de la empresa están compuestos predominantemente por familias con cierto rasgo racial o un determinado nivel socioeconómico? Para reducir los riesgos legales, Parker, abogado de Fisher Phillips, sugiere que los profesionales de RH deberían:

- Comprender las teorías legales que pueden usarse para atacar a los patrones que aprovechan la tecnología.
- Discutir las posibles dificultades legales con los proveedores de tecnología al evaluar los productos.
- Considerar la posibilidad de auditar sistemas de impacto dispar, seguridad y otros asuntos legales.

“La información imprecisa en su mayor parte conducirá a un impacto dispar”, apunta Parker, y señala que este fenómeno ya está siendo seguido de cerca por el radar de las agencias gubernamentales.



“La Guía Ejecutiva de la Inteligencia Artificial”

Por: Amedirh

Andrew Burgess, reconocido experto en tecnologías innovadoras y provocadoras, plantea en esta pragmática obra, “La Guía Ejecutiva de la Inteligencia Artificial”, las consideraciones que debe tomar en cuenta todo aquel que desee implementar aplicaciones de esta categoría en su organización.

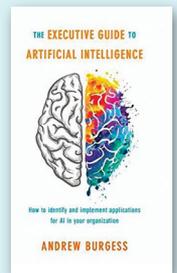
Desde la introducción, el autor propone ver a la Inteligencia Artificial como una opción viable para negocios de todo tipo, liberándola de la fastuosa mercadotecnia que suele acompañarla, la terminología complicada, las expectativas desmedidas y, sobre todo, el temor de que un día los robots dominarán al género humano. Este enfoque se deriva de su larga experiencia como asesor en los temas en cuestión y su constante intercambio con inversionistas, ejecutivos, empresarios y estudiantes.

Si bien el concepto de Inteligencia Artificial circula desde hace más de medio siglo, fue el Big Data el que proveyó a esta tecnología de un nuevo ímpetu. Burgess asegura que la IA puede hacer todo siempre y cuando se le ponga a trabajar con humanos y otras plataformas bajo un plan muy claro. De acuerdo con esta guía, el primer paso de un líder de negocios es analizar sus necesidades y desarrollar una estrategia de IA cuidadosamente alineada con sus metas.

La Inteligencia Artificial tiene ocho capacidades principales que trabajan secuencial y sintéticamente. Cuatro se enfocan en reunir información, mientras que las demás tienen que ver con la comprensión del lenguaje natural. Por otro lado, la matriz de madurez de IA tiene seis niveles:

- El 0 se refiere a empresas que aún hacen todo manualmente.
- El 1 corresponde a la empresa que usa aplicaciones de tecnologías de información tradicionales, pero todavía no ha evaluado el impacto de la IA.
- En el nivel 2 casi todo se hace manualmente, pero por lo menos un equipo ha automatizado una tarea.
- El 3 se refiere a la empresa que empieza a usar herramientas de automatización como táctica para lograr metas específicas.

“Crear su primer ambiente de IA, sin importar qué tan pequeño sea, es un parteaguas para cualquier programa de transformación digital”.



- En el 4 la empresa recurre a herramientas de automatización para realizar procesos múltiples.
- Finalmente, una empresa de nivel 5 usa la IA y la automatización en todas sus operaciones.

Esta guía es sin duda una lectura recomendable tanto para líderes de negocios como para los lectores que desean comprender esta tecnología que, visible o no, se va incorporando a cada aspecto de la vida.

Se agradece particularmente la sobriedad de Andrew Burgess, el autor, que no deja de hacer importantes advertencias como que el mayor reto para la IA es enfrentarse a información escasa o equivocada, o que existen riesgos tales como elegir la tecnología equivocada, o bien, volverse exageradamente dependientes de esta poderosa herramienta. 🌀

Referencia bibliográfica:

Burgess, Andrew. “La guía ejecutiva de la Inteligencia Artificial”. Estados Unidos: Palgrave Macmillan, 2019.

Hablemos del teletrabajo

Por: Juan Loredo y Víctor González, LEGAL LABORAL

Las últimas tres décadas han estado marcadas por un acelerado avance tecnológico, abriendo un mundo de posibilidades de nuevos entornos de negocio. Al mismo tiempo, se han desvanecido y hasta desaparecido aquellas agrupaciones que no comprendieron a tiempo la nueva realidad tecnológica y social.

Aunado a ello, otros factores como las condiciones climáticas actuales, la creciente aglomeración en las grandes ciudades, el esfuerzo de las empresas por reducir costos y ser más eficientes, así como el imperativo de adaptarse a las necesidades de las nuevas generaciones, han impulsado cambios importantes en nuestra legislación laboral tendientes a contemplar formas alternativas de contratación.

En este sentido, las modalidades en que se presta un servicio personal y subordinado han sido tema de estudio desde la década de los años setenta, no obstante, es hasta nuestros días y en nuestro país, que ha generado entusiasmo, pero también muchas dudas. Nos referimos, por ejemplo, a temas como son el teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo desde casa, *home-office*, o cualquiera otra denominación existente o por existir.

No obstante que se esperaba una regulación más específica del teletrabajo en la reforma laboral de mayo de 2019, ésta no se materializó. Empero, la figura ya había sido incluida en las reformas a la Ley Federal del Trabajo del año 2012; en especial el artículo 311, cuyo contenido precisa:

“...Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”.

Del citado artículo podemos advertir las características del teletrabajo:

- Debe tratarse de un servicio personal subordinado sin presencia física en el domicilio del patrón.

- La comunicación entre patrón y trabajador se establece mediante algún medio electrónico, digital o de voz.
- Aunque no es una definición amplia, podemos decir que, en este tipo de servicios, el patrón debe tomar medidas para garantizar la plenitud e igualdad de derechos de quien presta este tipo de servicios con quien labora en un centro de trabajo tradicional.

Resulta claro que esta modalidad de trabajo puede significar importantes beneficios para la empresa y el trabajador: flexibilidad de horarios y eficiencia de tiempos, mejor manejo de instalaciones, entre muchos otros.

Sin embargo, existen razones aún más poderosas que han obstaculizado o desincentivado este tipo de esquemas en las empresas; a saber, entre ellas se pueden contar las siguientes:

1. En general, prevalece escasa o nula cultura de la disciplina laboral. Es decir, el trabajador que se ha acostumbrado a un entorno de controles físicos y figuras de autoridad que le representen orden y supervisión, difícilmente se adapta con agilidad a un entorno en el que es “libre” de autoadministrar su tiempo y jornada de trabajo.
2. Aun cuando se habla de la evolución y futuro de la mayoría de los puestos de trabajo, sigue existiendo la necesidad de un contacto visual directo. Lo anterior supone que un gran porcentaje de las relaciones laborales (supra subordinación) requiere presencia física. Por lo tanto, resultan ser pocas las posiciones que, de requerirse inicialmente la asistencia en el centro de trabajo, podrían migrar a un nuevo esquema.
3. El gran problema del control y supervisión. Podemos entenderlo en dos sentidos:
 - a) Si bien existe esta figura ya contemplada en la legislación laboral, no ocurre lo mismo con un esquema adecuado a la par, sea digital o elec-

La figura del teletrabajo ya había sido incluida en las reformas a la Ley Federal del Trabajo del año 2012; en especial el artículo 311.

trónico, que permita controlar, por ejemplo, el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón (recordemos que el elemento “disposición” es determinante para concluir que una persona se encuentra trabajando). En consecuencia, en un hipotético caso de reclamo de horas extra o de exceso de jornada, pondría al patrón en serios problemas si no cuenta con elementos convincentes a juicio de la autoridad laboral.

- b) La supervisión de funciones y entrega de resultados se puede convertir en un problema si no se cuenta con un esquema confiable de comunicación y remisión de reportes. En ese sentido, la empresa debe tener una serie de documentos específicos relativos a funciones, otorgamiento, uso y custodia de herramientas, accesos y contraseñas; todo ello con el fin de tener el control de la relación contractual en caso de algún conflicto o incumplimiento.

- 4. La información dispersa. Resulta preocupante para muchas empresas, el que su información pueda estar accesible desde puntos remotos y no “controlados”. Así, al margen de las medidas en materia de controles de consulta y registros de actividad de usuarios, este es un tema que puede determinar el optar o no por el teletrabajo.

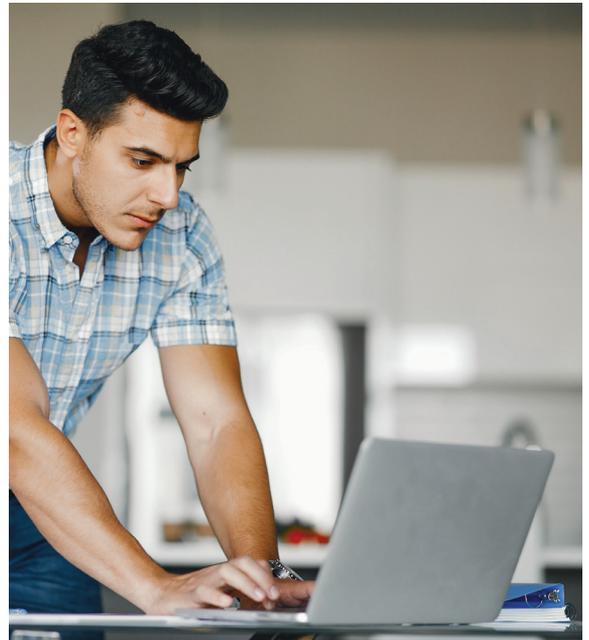
Finalmente, en caso de interesarse por este esquema laboral, caben las siguientes recomendaciones:

- a) Es fundamental mantener actualizados todos los documentos y registros laborales de los empleados, especialmente de aquellos candidatos a la modalidad de teletrabajo: contrato diseñado especialmente para estas funciones y condiciones; entrega-recepción de bienes de la empresa, documentos de confidencialidad, privacidad, entre otros.
- b) Considere esta opción como un incentivo para aquellos trabajadores que, en un ambiente de

igualdad de condiciones, hayan demostrado un desempeño constante y sobresaliente. A menos que se trate de un puesto especialmente creado para esta modalidad a distancia, no es recomendable migrar a colaboradores desde el centro de trabajo a su casa, si no existe para ello un sistema de comunicación interna que deje claras las nuevas reglas.

- c) Recuerde que aún en esta nueva modalidad de trabajo, son vigentes todos los principios del derecho laboral, en el entendido de que es el patrón quien debe acreditar las condiciones de trabajo de sus empleados; con la consecuencia de, en caso de no hacerlo, tener por presuntamente cierto lo alegado por el trabajador, al margen de cualquier inspección o requerimiento de información por parte de la autoridad laboral.

El contenido es responsabilidad del autor.





Tecnologías que marcarán el futuro

Por: Edna Odette González, Mundo Ejecutivo

Estos son algunos de los proyectos en materia de tecnología que nos sorprenderán durante la nueva década, de acuerdo con Everis, compañía que se dedica a la consultoría y *outsourcing* en todos los sectores del ámbito económico con presencia en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica.

Inteligencia Artificial

Es uno de los temas que más invita a la reflexión. Este entusiasmo tiene fundamentos: vivimos en un mundo cada vez más conectado e inteligente. Hoy en día, se puede fabricar un coche o componer jazz mediante un algoritmo. La tecnología detrás está relacionada con la IA.

Nube y Código Abierto

La nube híbrida es una nueva realidad de las Tecnologías de la Información (TI). Si bien, son muchos los beneficios que aporta este modelo de nube híbrida, las organizaciones deberían adaptarlo a sus necesidades de acuerdo con las posibilidades que ofrece.

Conducción automática de vehículos

Observar vehículos conduciéndose sin intervención del operador humano, pareciera una situación sacada de la ciencia ficción. Sin embargo, debido al avanzado desarrollo tecnológico en sistemas de posicionamiento global, sensores y microprocesadores, la conducción autónoma es una realidad.

Medicina más precisa y predictiva

Es un campo de las ciencias de la salud que permite pronosticar la probabilidad de una enfermedad. Cuando se predice un alto riesgo de padecer una enfermedad, es posible empezar a tomar medidas preventivas para acotar o reducir considerablemente sus efectos en el paciente.

Computer Vision

Estas tecnologías se van incorporando cada vez más en nuestra vida. Por ejemplo, el sistema de acceso al gimnasio tiene un control biométrico de huellas dactilares que verifica la identidad de los socios. Otro ejemplo son las cámaras digitales que ya son capaces de detectar caras de forma rápida y robusta.

La compañía Everis proyecta que estas serán las tecnologías que marcarán la próxima década y el futuro. ¿Cuáles de ellas conoces?

Tecnología Blockchain

Es una base de datos compartida que funciona como un libro para el registro de operaciones de compraventa o cualquier otra transacción. Consiste en un conjunto de apuntes que están en una base de datos compartida on-line en la que se registran mediante códigos las operaciones, cantidades y fechas.

Realidad Aumentada y Extendida

Es un término que hace referencia a la combinación de todos los entornos reales y virtuales junto a las interacciones de humano-máquina generados por computadoras y dispositivos digitales.

Computación Sustentable

La globalización persistente, la rápida expansión de la tecnología e infraestructura de comunicación e información, y el incremento en la intensidad de conocimiento en la actividad económica crea nuevas oportunidades para trascender las barreras de desarrollo, lo que permite que la tecnología de un "salto tecnológico".

El contenido es responsabilidad del autor.

Durante el
mes de
MARZO

Al suscribirte recibirás
3 meses de acceso
al portal cerrado
de **IDC**

12 EJEMPLARES

Y la versión
digital por **1 año**

\$768.00

DESCARGA NUESTRA
APP



WEB

PRINT

MUNDO EJECUTIVO

RANKING 50 EMPRESAS INNOVADORAS

GRUPO PRESIDENTE

DISRUPTORES DEL TURISMO

EJECUTIVOS REVELAN FÓRMULA PARA CONSOLIDAR EL LIDERAZGO COMPETITIVO EN HOTELES, RESTAURANTES Y CASAS DE RETIRO

MUNDO EJECUTIVO

Economía y Negocios El caso B Management Actualidad Tecnología Rankings Diversión Cumbre 1000

CORONAVIRUS, AMENAZA GRAVE: REINO UNIDO

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Argentina asegura que no podrá cumplir con la deuda FMI

En 2018, Mauricio Macri recibió...

MUNDO EJECUTIVO

SEPTIEMBRE 2019

OCTUBRE 2019

AGOSTO 2019

JULIO 2019

APP

50.02.94.50

CONTÁCTANOS: suscripciones@mundoejecutivo.com.mx

www.mundoejecutivo.com.mx

Cómo te afecta la resolución de la SCJN sobre el tope de pensiones

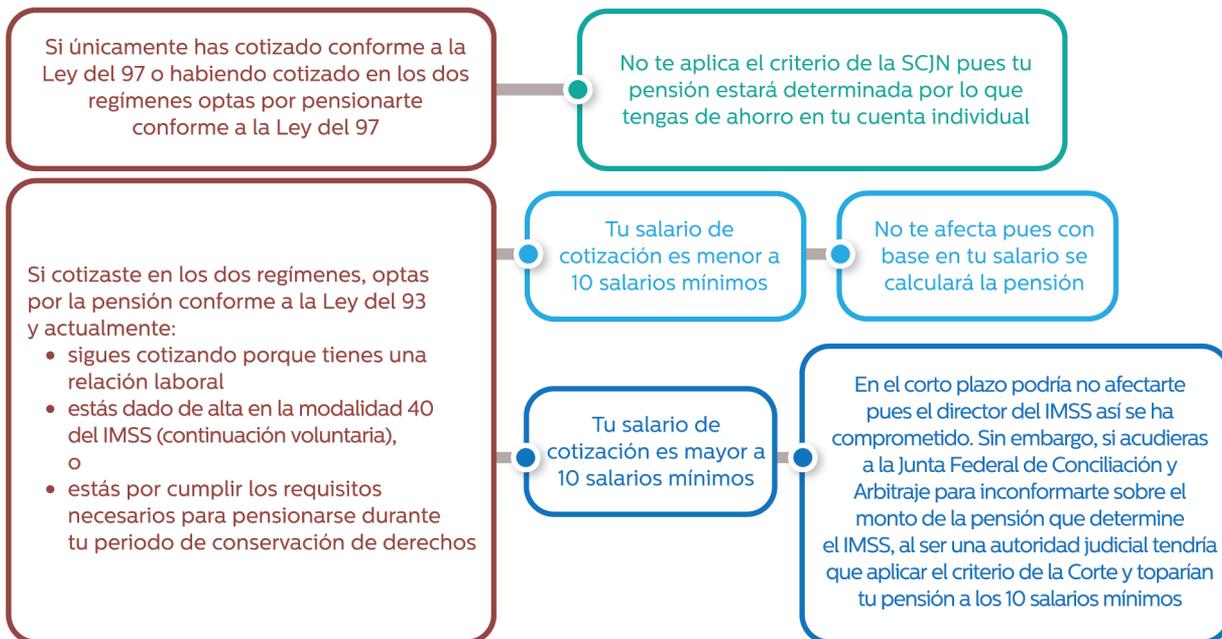
Por: Ernesto Vázquez y Raquel Aguilar, Despacho Vázquez Landero

Hacia el cierre de enero 2020, las personas que están próximas a realizar el trámite de pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, se vieron sorprendidas con una jurisprudencia dada a conocer por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en la que se establecía que, a quienes optaran por pensionarse conforme a la Ley del Seguro Social de 1973, les aplicaría el tope de 10 salarios mínimos y no el de 25 que estaban estimando.

Como era de esperarse, la situación causó gran alboroto, a grado tal que el titular del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Presidente de la República aseguraron que no aplicarían el criterio de la SCJN, pues éste sólo es aplicable al Poder Judicial.

Posteriormente, el propio Consejo Técnico del IMSS, en sesión extraordinaria del 5 de febrero de 2020, ratificó por unanimidad que dicho organismo seguirá aplicando el límite superior de cotización de 25 salarios mínimos para el pago de las pensiones al amparo de la Ley del Seguro Social que estuvo vigente hasta el 30 de junio de 1997.

Entonces, ¿cómo saber si la jurisprudencia recién publicada te afecta? Para ello, debes ubicar en qué supuesto te encuentras de acuerdo con la siguiente tabla:



Como era de esperarse, la situación causó gran alboroto, a grado tal que el titular del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Presidente de la República aseguraron que no aplicarían el criterio de la SCJN, pues éste sólo es aplicable al Poder Judicial.

¿Por qué la SCJN llegó a la conclusión de topar a 10 salarios mínimos las pensiones de la Ley del 73?

Derivado del pago de pensiones, ya se habían presentado algunos medios de defensa por parte de particulares que resultaron afectados. Por ejemplo se citan casos como los siguientes.

- A una persona le pagaron la pensión con un salario del 1 de septiembre de 2013 hasta el 8 de julio de 2015,

pero en esta última fecha el IMSS determinó reducir el salario promedio de las últimas 250 semanas de cotización.

- A un particular, le otorgaron la pensión el 3 de octubre de 2001 pero fue calculada con un salario bajo.

En la resolución de los casos, se obtuvieron resultados diferentes dependiendo del análisis realizado por el Tribunal que resolvió el asunto tal y como se muestra enseguida.

Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Octavo Circuito y el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito
<p>Para cuantificar el monto de la pensión de vejez tratándose de asegurados que se ubican en el régimen transitorio y que se acogieron al esquema de pensiones establecido en la Ley del 73, <u>resulta aplicable el tope máximo de 10 veces el salario mínimo</u> previsto en el artículo 33, segundo párrafo, del citado cuerpo normativo, y, por consiguiente, no se actualiza el supuesto del artículo vigésimo quinto transitorio de la Ley del 97, el que sólo rige para los asegurados que opten por pensionarse conforme al esquema establecido en la Ley 97.</p>	<p>Para cuantificar el monto de la pensión de vejez, tratándose de asegurados que se ubican en el régimen transitorio y que se acogieron al esquema de pensiones establecido en la Ley del 73, NO resulta aplicable el tope máximo de 10 veces el salario mínimo previsto en el artículo 33, segundo párrafo, del citado cuerpo normativo, y, por consiguiente, sí se actualiza el supuesto del artículo vigésimo quinto transitorio de la Ley del Seguro Social de 1997, es decir, aplicar el tope de los 25 salarios mínimos.</p>

Por tal razón era necesario definir el criterio a seguir y resolver la contradicción de tesis. En este sentido, la Segunda Sala de la SCJN realizó diversas precisiones en relación con el sistema de pensiones previsto en las leyes del Seguro Social derogada y vigente, conforme a lo siguiente:

En la resolución de los casos, se obtuvieron resultados diferentes dependiendo del análisis realizado por el Tribunal que resolvió el asunto tal y como se muestra enseguida.

<p>Régimen anterior (Ley publicada en el DOF el 12 de marzo de 1973)</p>	<p>Régimen nuevo (Ley publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995, vigente a partir del 1 de julio de 1997)</p>
<p>Preveía un sistema de pensiones denominado de reparto universal, el que se caracteriza porque la población activa (personas que trabajan) son quienes financian los beneficios y pago de las pensiones de la población pasiva o pensionados.</p>	<p>Contempla un régimen de pensiones de cuentas individuales, en el cual son financiadas con los recursos que los trabajadores acumularon durante su vida laboral, es decir, corren a cargo de los propios asegurados quienes deben contratar una renta vitalicia o efectuar retiros programados del saldo de su cuenta individual.</p>
<p>Las jubilaciones eran administradas y pagadas por el Gobierno Federal. Es decir, las aportaciones de los sectores involucrados (patrón, trabajador y Gobierno Federal) iban a un fondo común, del que luego se extraían para pagar las pensiones.</p>	<p>La pensión corre a cargo de una aseguradora o de la Afore con los fondos de la cuenta individual del trabajador.</p>
<p>Las pensiones se cuantifican a partir del salario base de cotización, en su promedio de las últimas 250 semanas en relación con la antigüedad del trabajador, es decir, atendiendo al número de semanas cotizadas.</p>	<p>Las pensiones atenderán exclusivamente a las cantidades acumuladas en la cuenta individual y será el trabajador quien decida su monto, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, pudiendo recibir el excedente en una sola exhibición.</p>
<p>De conformidad con el artículo 33 de la Ley del 73 había dos topes salariales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 25 veces el salario mínimo general vigente para el DF para los ramos de retiro, enfermedad general y maternidad. • De 10 salarios para los seguros de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada. 	<p>El artículo 28 de la Ley del 97 establece como límite superior del salario base de cotización el equivalente a 25 veces el salario mínimo general del DF. Sin embargo, este límite no entró en vigor de manera inmediata sino de forma gradual, considerando 15 salarios en 1997, el cual fue aumentando en un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar al tope de 25 salarios mínimos en el año 2007.</p>

El IMSS ratificó por unanimidad que dicho organismo seguirá aplicando el límite superior de cotización de 25 salarios mínimos para el pago de las pensiones al amparo de la Ley del Seguro Social 1997.

Régimen transitorio

Al derogarse la Ley del 73 fue necesario establecer un régimen de transición para quienes ya se encontraban afiliados al IMSS. En consecuencia, en la Ley del 97 se estableció un sistema para proporcionarles dos modalidades de pensión:

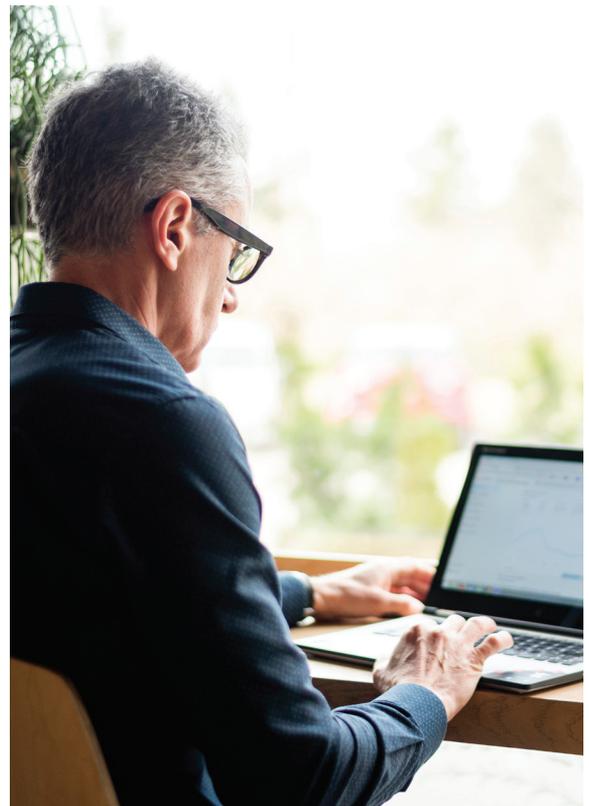
- Una bajo el amparo de la ley derogada (Ley del 1973).
- Otra, conforme a las normas vigentes (Ley del 1997).

Una vez concluido el estudio respectivo, la Segunda Sala determinó que si el asegurado opta por pensionarse bajo el régimen de la Ley del 73, aunque haya seguido cotizando bajo el régimen de Ley de 1997, se le deben aplicar las reglas contenidas en la primera, dentro de las que se encuentra lo previsto en el artículo 33 relativo al tope salarial, equivalente a 10 veces el salario mínimo general, y así determinó que el criterio que debe prevalecer, con carácter de jurisprudencia, es el que se cita a continuación:

RÉGIMEN TRANSITORIO DEL SISTEMA DE PENSIONES ENTRE LAS LEYES DEL SEGURO SOCIAL DEROGADA DE 1973 Y VIGENTE. EL LÍMITE SUPERIOR QUE SE DEBE APLICAR AL SALARIO PROMEDIO DE LAS 250 SEMANAS DE COTIZACIÓN QUE SIRVE DE BASE PARA CUANTIFICAR LAS PENSIONES DE LOS ASEGURADOS DEL RÉGIMEN TRANSITORIO, QUE OPTARON POR EL ESQUEMA PENSIONARIO DE LA DEROGADA LEY DE 1973. Para cuantificar el monto de la pensión de vejez tratándose de asegurados que se ubican en el régimen transitorio y que se acogieron al esquema de pensiones de la derogada Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, resultan aplicables el tope máximo de 10 veces el salario mínimo previsto en el artículo 33, segundo párrafo, del citado cuerpo normativo, así como la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 85/2010, de rubro: “SEGURO SOCIAL. EL SALARIO PROMEDIO DE LAS ÚLTIMAS 250 SEMANAS DE COTIZACIÓN, BASE PARA CUANTIFICAR LAS PENSIONES POR INVALIDEZ, VEJEZ Y CESANTÍA EN EDAD AVANZADA, TIENE COMO LÍMITE SUPERIOR EL EQUIVALENTE A 10 VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE EN EL DISTRITO FEDERAL, ACORDE CON EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY RELATIVA, VIGENTE HASTA EL 30 DE JUNIO DE

1997”; pues al acogerse a los beneficios para la concesión de la pensión de vejez previstos en la ley derogada, deben regirse por las disposiciones de esa normativa.

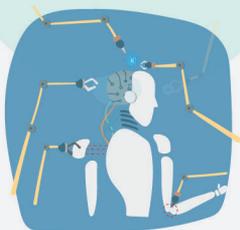
De todo lo anterior podemos concluir que si bien de momento no hay de qué preocuparse pues el titular del IMSS se ha comprometido a respetar el tope de los 25 salarios mínimos, de existir problemas financieros podría hacer pagos menores, obligando a los particulares a interponer algún medio de defensa y ahí los tribunales tendrían que aplicar la jurisprudencia señalada en el párrafo anterior.



Inteligencia Artificial en RH

¿Qué es?

- Máquinas que aprenden, razonan y actúan como seres humanos.
- Rehumanización digital.



¿Cómo se aplica en RH?

- Inteligencia Artificial = Big Data = Análisis de datos.
- Detecta patrones de comportamiento.
- Efectividad de procesos.
- Mejores experiencias del empleado.
- Compensación y beneficios.
- Estudio del clima organizacional.
- Salud y pensiones.
- Atracción y desarrollo de talento.



¿Cómo opera?

- Algoritmos que reúnen todas las acciones posibles.
- Redes neuronales artificiales.
- Lógica análoga al pensamiento abstracto.



¿Cuál es el objetivo final?

- Mejor Talento.



¿Implicaciones éticas?

Sí: la tecnología puede mejorar la calidad de vida de las personas.

No: la tecnología puede intoxicar la vida de las personas.



Fuente: Amedirh con base en propuesta de J. Charlán, ESIC.



Estimado Socio Amedirh

Te invitamos a hacer uso de los servicios que te ofrece la Bolsa de Trabajo
Reduce tiempos y encuentra el mejor talento que hay en México

Cartera de candidatos

Te apoyamos con la búsqueda y envío de cartera de candidatos para tus vacantes de forma ilimitada

Publicación de vacantes

Página web
Redes sociales
Periódico Metro
Portal web del periódico Reforma

Pruebas psicométricas

Batería básica ilimitada
10 baterías de pruebas psicométricas
5 baterías de honestidad
5 baterías de evaluaciones por competencia
Resultados graficados e interpretados

Grupos de intercambio

Ventas y Telemarketing
Hotelero y Restaurantero
Enlazando Oportunidades
Unificando Zonas
Innovando el Talento
Executive HR Group
Sureste

WhatsApp

Integramos a nuestros servicios la comunicación vía WhatsApp. Por este medio podrás solicitar información del servicio de Bolsa de Trabajo.

 (55) 2338 9828

- Formatos
- Calendarios
- Pruebas psicométricas
- Publicación de vacantes
- Envío de cartera de candidatos

CONTACTO

Enrique Chávez / Tel: (55) 5140 2205 / e-mail: echavez@amedirh.com.mx



EGADE Business School
Tecnológico de Monterrey

EGADE **xEd**

Advanced Management Program

Tu siguiente meta profesional,
es liderar tu organización.

¡Vive la experiencia!

Te prepararemos con:

- Plan de desarrollo personalizado
- Coaching
- Estrategia C-Level
- Emprendimiento corporativo
- Negocios globales
- Transformación digital
- Responsabilidad social

¡Inscríbete hoy!

Ciudad de México

Abril 2020

Impulsa tu carrera

educacionejecutiva@servicios.itesm.mx
egade.tec.mx

