DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

amedirh

AÑO 3 ■ NÚMERO 03 ■ MAYO 2011

NCUENTRO PARA EL CAMBIO EN RECURSOS HUMANOS 2011

Tendencias y realidades que debemos enfrentar aquí y ahora

WEBCAST: CALIDAD DE VIDA

Entrevista con el Ing. Celso Fernandes Director General de Sodexo

SYNCROMEANING®

¿Qué es y cómo nos puede ayudar a alinear a los colaboradores con los objetivos de negocio?

¿DEDUCIR LAS COLEGIATURAS?

Conoce cómo puedes ayudar a tu equipo a sacarle mayor partido a las colegiaturas de la escuela

Índice

Editorial 3

Nuevos Socios 4

Webcast 8

Columna Fiscal 10

Information Management 14

Proveedores RH 16

Área de Experiencia 18

Artículo del Mes 22

Conoce a 26

Directorio 28

CARTA DEL EDITOR

Del escritorio de Pedro Borda

Estimados Amigos,

Trabajar para las nuevas generaciones es una tarea que no podemos postergar. Mayo es el mes en el que tienen lugar dos celebraciones importantes para la sociedad. Me refiero al Día del Trabajo y al Día del Maestro. Ambas están relacionadas con dos derechos fundamentales para los ciudadanos: la educación y el empleo.

Las demandas y requerimientos de la población mexicana nos hablan de la necesidad urgente de generar más empleos en mejores condiciones. Estamos claros que una reforma laboral integral solamente se consigue realizando un trabajo cotidiano. De otra manera, la ley se convierte en algo rígido.

En el campo educativo, tenemos que mirar lo indispensable que resulta fortalecer al sistema educativo nacional para que los niños y jóvenes puedan asumir el reto de integrarse a la población trabajadora en el sector formal, en los términos que nos impone la dinámica mundial del empleo.

¿Hacia dónde apuntan estas reflexiones? Se orientan hacia la calidad de vida de las personas en las empresas. Las investigaciones internacionales nos están diciendo que los trabajadores con mejores condiciones de este tipo contribuyen con un desempeño más efectivo y comprometido.

En esta edición abordamos estos aspectos a través de los diferentes contenidos que les proponemos. Los invito a compartir con sus colaboradores estas reflexiones, a revisarlas y a discutir qué hacer para fortalecer más a nuestro país.

Lic. Pedro Borda Hartmann
Director General de Amedirh

Nuevos Socios

ARTHERX MEXICO	Lic. Fernando Miguel Rodríguez Luna Lic. María Luisa Pimentel Samudio
Campo Krasiba	Lic. Eduardo Fuentes
CCI, Soporte y Asesoría en Tecnologías de Información, SATI	Lic. Norma Angélica Martínez Hidalgo
CI México	Lic. Christian Jiménez Merino
Compañía Mexicana de Procesamiento	Lic. Luz Flores Hernández
Consorcio Laboro México	Ing. Salvador Herbella
Doctor Empresa	Lic. Leslie Iveth Ceballos Copto
Ferragamo México	Lic. Yasmin Yalife
Grupo GAYOSSO	Lic. Nydia Vázquez
Grupo Perfex	Ing. Marc Murray Schulze
HUMAN STAFF	Lic. Mayela Sánchez Samaniego
ITT Water Tecnology México	Lic. Diana Gómez
Joyerías Bizarro	Lic. David Agami Haiat
Kinugawa México	Ing. Francisco Escoto
Laboratorios GROSSMAN	Dr. Javier Rovalo
MANNERMEX Internacional	Lic. Alfredo Pérez Venegas
META 4 México	Lic. Carlos Martínez Alonso
NETVAL	Lic. Ernesto Moreno Careaga
Prestadora de Servicios Profesionales y Operativos I / CAFESCA	Lic. Vanessa Vera Castillejos
Productive Outsource Solutions	Lic. Lourdes de Regil
Sercah Consultores	Lic. Zen Garcia
Servicios de Recursos de Empleo SUD	Mtro. Ernesto Toris
Servicios Médicos Especializados	Lic. Mitzy Rangel Aranda
Family Care Universidad Autónoma del Edo. Mex.	M en A y PP Graciela Margarita Suarez Díaz
Universidad Latinoamericana	Lic. Priscilla Arredondo

Directora de Carrera en Administración y Recursos Humanos

Director Gereneral
Gerente de Recursos Humanos

Director de Operaciones
Gerente de Recursos Humanos
Director General
Responsable Recursos Humanos
Gerente de Recursos Humanos
Gerente de Reclutamiento
Director General
Gerente de Reclutamiento y Selección de Personal
Publicidad
Director General
Gerente de Operaciones
Presidente Latinoamérica
Director de Recursos Humanos
Director General
Director de Operaciones
Gerente Recursos Humanos

Gerente de Ventas y Atención al Cliente
Gerente Administrativo
Gerente Regional
Gerente de Administración
Directora Recursos Humanos

Gerente de Desarrollo Organizacional

Webcast

En entrevista exclusiva con el Ing. Celso Fernandes, Director General de Sodexo, conversamos sobre el concepto de calidad de vida y cómo se percibe desde la óptica del área de Recursos Humanos.

La calidad de vida es una de las dimensiones englobadas en el talento y el capital humano. Pensando en los indicadores relacionados con este factor y su relación con la productividad y rentabilidad. Por ejemplo, cuando el trabajador mantiene una buena alimentación, su desempeño aumenta hasta en un 20 por ciento, de acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo.

Sodexo, firma líder en soluciones de calidad de vida diaria, tiene la convicción de que ésta contribuye al progreso de los individuos y al desempeño de las organizaciones. Acerca de este y otros asuntos de relevancia que confluyen con el tema, te presentamos este resumen de la conversación entre "Dirección de Recursos Humanos" y el Ing. Celso Fernandes.

Entrevista con **Celso Fernandes**
Director General de Sodexo

Columna Fiscal

Deducción de colegiaturas

Por: Ernesto Vázquez

Resulta poco usual el escuchar que los trabajadores tendrán acceso a algún beneficio fiscal. Sin embargo, si consideramos que un porcentaje importante del salario se destina al pago de la educación de los hijos, esta nota será sin duda de gran utilidad.

El pasado 15 de febrero se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto que precisa que a partir de este 2011, las personas físicas podrán deducir en su declaración anual, los pagos de colegiaturas de sus dependientes económicos que estén cursando desde educación básica hasta el nivel medio superior.

Aun cuando esto se manifestará en la declaración que se presentará en abril del 2012, hay algunas acciones que se deben aplicar desde este momento, las cuales conviene compartir con nuestros colaboradores, pues ¿quién no agradece un consejo que le permite recuperar parte de los impuestos que ha pagado?

A manera de guía para aplicar este beneficio, se enlistan las preguntas más frecuentes que hemos desahogado sobre el particular en nuestra firma.

¿Pueden deducirse las colegiaturas de cualquier nivel escolar?

El estímulo aplica para los pagos por servicios de enseñanza en los tipos de educación básico y medio superior (preescolar, primaria, secundaria, profesional técnico y bachillerato o su equivalente).

¿Respecto de qué familiares procede la deducción de las colegiaturas pagadas?

Respecto de su cónyuge o concubina y ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban ingresos superiores al salario mínimo (aproximadamente $21,800.00 en el D.F.).

¿Existe algún tope en el monto a deducir por cada uno de mis dependientes económicos?

La cantidad que se podrá disminuir no excederá, por cada una de las personas a que nos referimos anteriormente, de los límites anuales de deducción que para cada nivel educativo corresponda, conforme a la siguiente tabla:

Nivel educativo	Límite anual de deducción
Preescolar	$14,200.00
Primaria	$12,900.00
Secundaria	$19,900.00
Profesional técnico	$17,100.00
Bachillerato o su equivalente	$24,500.00

¿Qué pasa si mi hijo cambia de nivel escolar, por ejemplo de primaria a secundaria? ¿Cuál es el monto que podré deducir?

En este caso, el límite anual de deducción será el que corresponda al monto mayor de los dos niveles, independientemente de que se trate del nivel que concluyó o el que inició.

¿Requiero de una factura o basta con un recibo de pago de la colegiatura?

Los comprobantes que expidan las escuelas, deben cumplir con requisitos fiscales y además deberán contener la siguiente información:

- Dentro de la descripción del servicio, deberán precisar el nombre del alumno y en su caso la CURP, el nivel educativo e indicar por separado, los servicios que se destinen exclusivamente a la enseñanza del alumno y el valor unitario de los mismos sobre el importe total consignado en el comprobante
- La clave de RFC de la persona que realiza el pago, independientemente de que sea distinta a la que recibe el servicio de enseñanza

¿Qué pasará con las cantidades que pagué de enero a abril?

Dichos gastos podrán ampararse con un comprobante fiscal que al efecto expidan o reexpidan las instituciones educativas privadas con posterioridad, el cual deberá cumplir con los requisitos señalados en la respuesta anterior. En dicho comprobante se acumulará el total de los pagos realizados. En estos casos, los pagos debieron haberse efectuado mediante cheque nominativo, traspaso de cuentas en instituciones de crédito o casa de bolsa o mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicios.

¿Puedo pagar las colegiaturas en efectivo?

No. Para que aplique la deducción, el pago deberá realizarse mediante cheque nominativo del contribuyente, traspasos de cuentas en instituciones de crédito o casa de bolsa o mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicios.

¿Puedo deducir también el costo de la inscripción?

No, no son deducibles los pagos correspondientes a inscripción o reinscripción, uniformes, útiles escolares, actividades extraescolares, etc.

¿Puede mi patrón considerar los pagos de colegiatura para retenerme menos impuestos?

No, el patrón no puede aplicar este beneficio. Lo tiene que aplicar directamente el trabajador cuando presente su declaración anual.

¿Qué pasa si no estoy obligado a presentar declaración anual? ¿Pierdo el beneficio?

No, pero en este caso deberá informar en el mes de diciembre a su empleador, que no le realice el cálculo anual del impuesto, puesto que usted optará por presentar su declaración y poder así aplicar él estímulo correspondiente a las colegiaturas.

¿Requiero presentar algún aviso al SAT para indicarle que deseo aplicar esta deducción?

No es necesario presentar ningún aviso. Se considerará que se ejerce este estímulo, al momento de aplicarlo en la declaración del ISR correspondiente al ejercicio fiscal de 2011 en el año de 2012, incluso tratándose de aquellos contribuyentes que conforme a las disposiciones fiscales pueden optar por la presentación de la declaración anual.

¿Debe cumplir algún requisito adicional la escuela?

Las instituciones educativas privadas deberán tener autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la Ley General de Educación.

Recuerde: ya debe iniciar los trámites para solicitar a las escuelas las facturas correspondientes aun cuando la deducción se aplique en la declaración que se presentará en abril de 2012.

Esto es responsabilidad Empresarial
Fortalece la reputación de la Empresa.
Eleva la productividad de los empleados.
Mejora el estado físico y emocional.
Próximamente el lanzamiento con Amedirh
www.empresasaludable.com
contacto@empresasaludable.com

Information Management

Odiadas y alabadas, las Redes Sociales en Internet son un hecho contundente en la vida privada y laboral de millones de personas en todo el mundo. Llegaron, nos tomaron por sorpresa y ahora son un fenómeno con el que tenemos que interactuar desde las áreas de Recursos Humanos.

Divertidas, entretenidas, portadoras de gran cantidad de información, las redes sociales nos ponen en contacto con personas de diferentes ámbitos. Incluso, hacen posible que se reconecten los vínculos con antiguos colaboradores y jefes, lo mismo que con amigos y familiares.

Hace un año, cuando Manpower dio a conocer su estudio sobre Redes Sociales en Internet en el ámbito laboral, descubrimos la importancia que tiene para los colaboradores y cómo las políticas de las empresas comenzaban a cambiar. En menos de un año, la penetración ha aumentado en procedimientos como reclutamiento y selección de personal.

Al crear un perfil de usuario de alguna red social, la persona se convierte automáticamente en alguien público que figura en la web. Sus generales, intereses, actitudes y actividades se

APRENDER DE LAS REDES SOCIALES EN INTERNET EN EL TRABAJO

Por: Silvano Soto Hernández

publican y actualizan de manera cotidiana. En resumen, se convierten en una fuente de datos valiosa cuando queremos identificar algo más sobre un posible candidato, con la salvedad de que el nivel de confianza de la información puede resultar decepcionante.

¿Cómo podemos sacar aún más partido a las Redes Sociales en Internet? Cada vez son más las firmas de tecnología de información y comunicación que están desarrollando aplicaciones para generar aplicaciones que permitan construir una red en la empresa, con determinadas reglas y políticas. ¿De qué dependerá que los empleados realmente la utilicen?

Algunos factores que consideramos claves para generar una red social exitosa en el contexto laboral:

• Diseñar objetivos de recursos humanos y comunicación que sean poderosos y fortalezcan a profundidad el proyecto, con indicadores y metas claras.

• Planificar la estrategia de afiliación de colaboradores; no por ser empleado, necesariamente correrán a darse de alta.

• Establecer una política que dirija la calidad de la información para que sea atractiva, útil, relevante y significativa.

• Fomentar en la red un clima de pertenencia, confianza y seguridad. Contar con un clima controlado y positivo en la organización se reflejará en la red. También si es negativo.

• Monitorear la red y analizar el discurso. Lo que dicen y hacen las personas en las redes sociales puede llegar a constituir un *insight* poderoso para gestionar el clima organizacional, encontrar ideas novedosas y visiones alternativas que los colaboradores miran pero que no han logrado identificar.

Para tomar en cuenta:

El uso de las redes sociales en entornos corporativos aumentó del 19% en 2008 al 24% en 2010, de acuerdo con la encuesta de Trend Micro aplicada a 1,600 trabajadores de Estados Unidos, Reino Unido, Alemania y Japón.

HARVARD ManageMentor 10

HARVARD MANAGEMENTOR 10

DISPONGA DE LOS GURÚS DE CLASE MUNDIAL EN CADA COMPUTADORA DE SU ORGANIZACIÓN - 24/7.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

- *Fundamentos de Negocios*
- *Desarrollo de personal*
- *Toma de decisiones*
- *Manejo del cambio*
- *Negociación*
- *Innovación*
- *Estrategia*
- *Liderazgo*

Herramientas Descargables

Actividades y Perspectivas

Audio Video

HARVARD BUSINESS PUBLISHING Representado por CONSIST

Síguenos en :

HBP_ConsistMexico

@hbpmexico

www.hbp.consist.com.mx

Tel. +52(55) 5980 9500

Proveedores RH

Empresa Saludable®: Ser líderes en gestión de servicios de salud en México

Acercamos a la empresa los recursos y servicios médicos con base en sus necesidades y las de sus colaboradores.

Amedirh estableció una alianza con la firma Empresa Saludable® para dar a conocer a todos nuestros socios el programa de salud que implementan en las empresas.

"Hoy por hoy el activo principal de una organización es su capital humano, de ahí la importancia de Recursos Humanos para liderar, involucrar y comprometerse con todos sus colaboradores en la cultura del bienestar físico y emocional ya que el programa Empresa Saludable® permite ir desarrollando poblaciones sanas, que cuenten con una óptima calidad de vida laboral y familiar", explica en entrevista, Alejandro Sancén, Director Comercial Corporativo de Empresa Saludable®.

El programa de Empresa Saludable® contempla un diagnóstico presuntivo del estado de salud de los colaboradores y de la empresa. La información obtenida contribuye a la concientización del estado de salud de los colaboradores.

"Nuestro compromiso es lograr poblaciones sanas. Nuestro objetivo son las empresas con una optimización de recursos para la salud; y nuestra meta es lograr Empresas Saludables", señala Alejandro Sancén.

Los aspectos más importantes que afectan a los trabajadores son el factor económico, la orientación/

educación en salud, y la falta de conocimiento sobre planes y programas de salud orientados a cubrir las necesidades integrales de las familias.

"El principal factor es el económico, por los altos costos en la integración de la atención médica", precisa Alejandro Sancén. "Estamos inmersos en una medicina totalmente curativa, donde atendemos a la demanda de la enfermedad, y bajo este contexto, no hay presupuesto que alcance en lo familiar, empresarial e institucional".

Asimismo, el Director Comercial Corporativo de Empresa Saludable® nos dice que "debemos romper con este esquema y mito de la medicina curativa, y migrar hacia un modelo preventivo que permita que las personas tomen en sus manos el cuidado y mantenimiento de su salud".

Empresa Saludable® cuenta con diversas herramientas tecnológicas que permiten mantener y dar un seguimiento personalizado a cada colaborador a bajo costo. Su red de proveedores de salud a nivel nacional es vasta y ofrece asistencia médica telefónica que brinda orientación y asesoría las 24 horas, los 365 días del año; así como, información vía web y orientación medica en línea.

Empresa Saludable® te permite identificar, a muy bajo costo, la condición de salud de cada uno de tus empleados, para emprender programas personalizados con beneficios contundentes para ellos y para tu organización.

Adecco

better work, better life

20 Años

AL SERVICIO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN MÉXICO

Tres principios básicos que compartimos en Adecco a nivel internacional:

- Working Hands (Manos trabajadoras)
- Cold Head (Cabeza fría)
- Warm Heart (Corazón cálido)

www.adecco.com.mx

Adecco

better work, better life

20 Años
AL SERVICIO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN MÉXICO

Ahora buscar empleo es más fácil con:

Adecco Móvil

Vacantes

Noticias

Tips

Sucursales

BlackBerry

Nokia

IPhone

Sony Ericsson

Descárgalo aquí

adecco.com.mx

Síguenos:

Área de Experiencia

A diferencia de hacer negocios, donde se compra barato para vender caro; hacer empresa implica formular estrategias, estructuras y procesos necesarios para generar ingresos constantes y resultados rentables que beneficien a los *shareholders*, inversionistas, sociedad y demás involucrados.

Para hacer empresa es preciso establecer claramente la misión o razón de ser, la visión o futuro que se espera crear y los valores que sostienen a la organización para influir poderosamente en el comportamiento de los colaboradores. Es decir, todo el proyecto requiere tener un **sentido** con el cual los miembros del sistema se encuentren sincronizados para cumplir con sus fines.

En *The Why of work*[1], Ulrich, experto en recursos humanos, señala que los líderes son **creadores de sentido** (*meaning makers*). Fijan la dirección a la que otros aspiran, los ayudan a participar en actividades nobles y eficientes, comunican ideas e invierten en prácticas que configuran la forma en la que las personas actúan, piensan y sienten.

Habría que agregar que **no basta con crear el sentido en la empresa, hay que sincronizarlo con el que tiene la vida de cada colaborador.** Lográndolo, el proyecto empresarial marcha con fortaleza, se atiende mejor a los grupos de interés, especialmente a los clientes, y esto genera más recursos financieros para hacer crecer a la organización.

Víctor Frankl, neurólogo y psiquiatra austríaco, revela en su obra más influyente, *El hombre en busca del sentido*, los principios

[1] Ulrich, D. y Ulrich, W. (2010). *The Why of work: How great leaders build abundant organizations that win*. Estados Unidos: Mc Graw Hill.

Syncromeaning®
El propósito de la vida personal en sincronía con las metas de su empresa

Por: Roberto Esparza Viedma, Director General de DCH know who

de la logoterapia, una interesante metodología terapéutica que nos lleva a conocer la motivación del ser humano y el sentido de su vida.

Este principio primario de la vida psíquica humana y la necesidad universal de buscar un sentido o propósito, son la base para la creación de esta sincronía entre el campo laboral y el campo de la vida personal de quienes aportan su talento, inteligencia y esfuerzo al desarrollo de las empresas.

Hoy hablamos del *Syncromeaning®* como una filosofía capaz de transformar a la empresa en una entidad próspera, abundante y con sentido y propósito compartido por todos sus integrantes. Así, la empresa, además de ser un lugar de trabajo, se convierte en lugar de significados donde las aportaciones de los colaboradores son un bien que impacta positivamente en la comunidad.

Éste efecto es remunerado con una compensación y beneficios, pero sobre todo, correspondiendo al propósito y sentido que tiene para la vida de cada persona que ahí labora. Hacia este horizonte comienzan a dirigirse las empresas en su camino a la expansión, equilibrando el crecimiento financiero con el desarrollo humano.

Al sincronizar el sentido de la empresa creado por los líderes, con el sentido de la vida y el trabajo de los colaboradores, emerge una suma de fuerzas que incrementa la fortaleza y el poder de la organización.

Artículo del Mes

Amedirh celebró la realización de la primera edición del "NCUENTRO para el cambio en Recursos Humanos" con la asistencia de 300 ejecutivos de empresas. Especialistas y profesionales de capital humano se reunieron en un proceso de revisión de tendencias y aprendizaje ante los nuevos retos que enfrenta la función en el panorama actual de la economía.

"El siglo XXI impone cambios profundos en el mundo de los negocios", expresó el Lic. Pedro Borda Hartmann, Director de Amedirh al dar la bienvenida a los participantes. "Nos encontramos en un contexto donde las aspiraciones son cada vez mayores en las personas y las empresas y con la llegada de la economía sin fronteras, la función de Recursos Humanos tiene que transformarse".

Inauguración del evento

En su mensaje de apertura del encuentro, el Lic. José Luis López Lepe, Presidente del Consejo Directivo de Amedirh, señaló "los retos que presenta este 2011 para quienes administramos el talento de las organizaciones implican un desempeño especializado, comprometido, atento al cambio, ágil de respuestas y familiarizado con el lenguaje de los negocios".

En su mensaje, el Lic. José Luis López Lepe, también Director de Personal de Bachoco, expresó el propósito del encuentro. "Queremos sembrar en ustedes una semilla que se sume a sus iniciativas de aprendizaje y actualización, a través de los temas que hoy tocaremos. La serie de ponencias que hoy compartiremos es, sin lugar a dudas, una valiosa oportunidad para actualizarnos en la gestión del recurso humano en las organizaciones".

Conferencia "Recetas, cómo crecer en tiempos de crisis"
Mario Borghino / Borghino Consultores

Autor de algunos de los *best sellers* en temas de negocios en habla hispana, Mario Borghino realizó una presentación sobre la relevancia del cambio o ampliación de paradigmas en el ámbito empresarial. "No se puede mirar a los negocios del nuevo mundo con los esquemas del viejo mundo".

Para este connotado consultor, asesor de hombres de negocios y presidentes, la clave radica en desarrollar nuevas competencias para comprender los cambios vertiginosos y adquirir una nueva filosofía para generar proyectos productivos. Es en el entorno siempre variable donde se requiere de una nueva conciencia, tomando de la crisis las mejores oportunidades para el crecimiento. La innovación no es un instrumento de mejora, sino una herramienta para revolucionar el mercado.

Caso práctico: "Macrotendencias en Recursos Humanos 2020"
Rogelio Salcedo / Training Lab

El panorama actual de la conducta individual y social está siendo impactado por macrofuerzas, tendencias, manifestaciones de estas. Rogelio Salcedo destacó en su conferencia la presencia de ideas clave como son el mundo incierto, la construcción del "sí mismo" en las personas, el consumo simbólico, la fusión de realidades y un cambio en la gestión del tiempo.

¿Qué factores de este contexto impactan en Recursos Humanos?
La economía globalizada, el uso extenso de tecnologia, Internet/ conectividad, transparencia, cambios

demográficos, diversidad, ambientalismo/ ecología y el uso de recursos sustentables.

¿En qué áreas de la función de Recursos Humanos se producen los impactos?
Reclutamiento y selección, gestión de talento, estructuras organizacionales; equipos, tiempo y espacio; liderazgo y gestión del conocimiento.

En resumen: "Recursos Humanos tiene que anticiparse a estas tendencias para probar su valor, aportando los qués y los cómos de este proceso de cambio, generando ventajas competitivas".

Conferencia: "Nuevas tecnologías y su aplicación en Recursos Humanos"
Sergio Morilo / Totvs

Las tecnologías de información y comunicación (herramientas y sistemas) tienen un nuevo papel en la empresa.

De acuerdo con el Modelo Totvs, las organizaciones presentan diferentes ciclos de madurez en su gestión (control, productividad, relacionamiento y colaboración), y en este sentido. Las aplicaciones de software acompañan estas etapas de crecimiento y avance.

De acuerdo con la mirada de Sergio Morilo de Totvs, detrás de la tecnología de información en las empresas, actualmente hay una clara necesidad de gestionar las capacidades para compartir (conocimiento, información, mejores prácticas, aprendizajes) y para desarrollar la disponibilidad y la apertura. La principal aplicación del software y del hardware en los próximos años será estar al servicio de ese estado de madurez que conocemos como colaboración para la vida corporativa, la planeación, la operación y el logro de los objetivos de eficiencia, compromiso, productividad y rentabilidad.

Bajo el lema *Let's Share,* Totvs presentó el poder que pueden llegar a tener aplicaciones como los ERP (*Enterprise Resource Planning*), ECM (*Enterprise Content Manager*) y las redes sociales para llevar a las empresas al nivel de madurez de la colaboración.

Conferencia: "Cultura, valores y compromiso en la organización en tiempos de cambio"
Emilio Ronco / Epise

¿Por qué el compromiso es importante para las organizaciones? Emilio Ronco responde con una proposición interesante y provocadora al preguntar: ¿cómo podemos gestionar un talento que no nos pertenece, sino el de las personas?

Emilio Ronco explica que las organizaciones requieren una revisión de la cultura y los valores en un clima de cambio permanente para responder a los retos de la próxima década como son: establecer la definición del rol de Recursos Humanos como un *strategic partner*, explicando con claridad lo que aporta y no solo lo que hace; desarrollando estrategia y estructura a la par; gestionando las relaciones y el compromiso además del talento; e incorporando la educación en valores.

Conferencia: "Pre-pago: mejores prácticas para la gestión de pagos"
Pablo Henonin / Novopayment

Ante la aplicación de medios de pago, las empresas tienen que buscar la mayor eficiencia ofrecida por medios de pago que generen ahorro y optimicen el tiempo del personal.

Trabajar con medios de pago electrónicos facilita el control de los pagos, el acceso a mecanismos de seguimiento, aligerar la gestión de compras, fortalecer la seguridad a través de transferencias automáticas de efectivo a dispositivos vía on line; mayor aseguramiento de la confidencialidad y disminución en los costos operativos.

Conferencia: "La nueva función de Recursos Humanos"
Miguel Ángel Sánchez / Kraft

La adquisición de Cadbury Adams realizada por Kraft Foods es uno de los casos de Recursos Humanos más interesantes en los últimos meses. El proyecto de integración, conducido en México por Miguel Ángel Sánchez, cuenta con una estrategia profunda, poderosa y claramente orientada hacia una transformación integral alineada por completo a los objetivos de negocio.

El proceso se ha producido a partir de una agenda de transformación claramente definida y orientada por: a) focalización en ejes centrales de Recursos Humanos como son la apropiación de las funciones en cada empleado, el liderazgo en los roles críticos con sucesores de clase mundial y el desarrollo de colaboradores y managers basado en las prioridades del negocio; b) la socialización, la información y los recursos llevándolos a las manos capaces de convertirlos en acciones.

La Dirección de Recursos Humanos en Kraft Foods tiene como horizonte estratégico: conducción orientada al negocio, medición del éxito basado en el impacto en el negocio, liderazgo en el negocio, procesos *end-to-end*; y alto impacto en la interacción entre colaboradores y managers.

Conferencia: "Desafíos para la generación futura de Recursos Humanos"
Armando Herrera / Aon Hewitt

El Director de Consultoría en Capital Humano de Aon Hewitt propone una redefinición de los Recursos Humanos a partir de la introducción de un modelo de gestión que, lejos de centrarse en la actividad táctica, se enfoque en la alineación a las estrategias del negocio y provocando el desarrollo de una estructura capaz de soportar las metas y los objetivos. De ahí que Recursos Humanos tendrá que formarse como experto de negocio y no solo como especialista en las funciones que desarrolló tradicionalmente en el siglo XX.

Aunado a esto, Armando Herrera explica que hay dos factores más. Uno es por supuesto la gente. En este sentido, el talento tendría que desarrollarse a nivel técnico y a nivel experto. Asimismo, repensar los esquemas de evaluación, desarrollo y motivación para consolidar el compromiso. El otro componente es la generación de una nueva visión sobre los incentivos en una mecánica de compensación variable (85% sueldo fijo/ 15% variable) como una fuerza que estimulará al talento a lograr resultados y subirse a un juego de proyectos y la competencia para llevarlos a cabo.

Eventos Gente Grande

Mayo - Junio

amedirh

SEMINARIO PREPARACIÓN AL RETIRO

Lunes 23 y Martes 24 de Mayo

TALLER AUTOESTIMA Y CRECIMIENTO PERSONAL

Martes 21 de Junio

INFORMES

Patricia Sánchez

Tel. (55) 5140 2205

psanchez@amedirh.com.mx

www.amedirh.com.mx

Conoce a

Gerardo Valdés Manzano,

Director General Adjunto de Recursos Humanos de Banorte

En una de las jugadas comerciales más impactantes del 2011, Grupo Financiero Banorte recibió la autorización definitiva de sus accionistas para fusionar a IXE, convirtiéndose así en el tercer grupo bancario más grande de México.

Conformar una nueva cultura con lo mejor de ambas empresas es una tarea en manos de Gerardo Valdés Manzano, Director General Adjunto de Recursos Humanos de Banorte.

"Es un reto importante que hay que dimensionar. Hay que mirar la cultura, el liderazgo de ambas instituciones. Tenemos que lograr una mezcla de líderes muy buena para que se logre respetar y que permanezca el valor agregado que cada una de las instituciones tiene".

Gerardo Valdés es uno de los ejecutivos más jóvenes y brillantes en el sector bancario en la especialidad de Recursos Humanos. Su experiencia en el Banco de México, coordinando el diseño e implementación del portafolio de transformación de Recursos Humanos, fortalece el reto Banorte-Ixe, mostrando la relevancia que tiene la gestión de talento.

"Hoy en día, la gran competitividad que existe en el sistema financiero y bancario, hace que la atracción y retención de talento sea un tema clave y se requiere que estemos muy enfocados en ello", explica en entrevista Gerardo Valdés. "Si un banco quiere permanecer en el mercado, tiene que hacerlo a través del talento. La función de Recursos Humanos es indispensable".

Siete años en el Banco de México liderando las áreas de compensaciones, estructura organizacional, comunicación interna, mejora continua, políticas y procedimientos; sumados a siete años en la firma de consultoría Andersen, experta en transformación organizacional internacional en empresas financieras, hacen de Gerardo Valdés uno de los primeros nombres hoy día en la lista de líderes del cambio en Recursos Humanos.

"Los líderes de hoy enfrentan un escenario donde la adversidad está presente todos los días. La retención del cliente bancario nos pone un reto enorme hoy, a diferencia de hace 10 o 15 años. El principal desafío para Recursos Humanos consiste en convertirse en socio estratégico de la empresa para atraer y mantener al talento que nos haga retener a la cartera de clientes".

Gerardo Valdés Manzano ha sido expositor en el Seminario Internacional de Management & Training del Banco Central de Francia (2006). En el Banco de México, participó en la conceptualización y diseño de la primera estrategia de la Administración para la institución, conformada por 15 proyectos de transformación (diagnóstico estratégico-operativo, desarrollo de la visión, misión, objetivos y portafolio de proyectos de transformación)

"En la fusión de culturas Banorte-Ixe, tenemos que lograr una mezcla de líderes muy buena para que se logre respetar y que permanezca el valor agregado que cada una de las instituciones tiene".

Asimismo, coordinó el proyecto de instauración del primer museo interactivo de economía a nivel mundial: Proyecto Mide, por el cual ganó el "Premio Miguel Covarrubias". Actualmente, es integrante del Consejo Directivo de Amedirh.

Sin lugar a dudas, el sello de Gerardo Valdés Manzano es la transformación y la suya, es una gran historia de éxito para la comunidad de Recursos Humanos.

Harvard Business Review
América Latina

PROGRAMA
DE CONFERENCIAS
MÉXICO 2011

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. México DF

Consulte por el Formato Workshop para grupos de alta dirección

NO QUEDE FUERA

hbral.com/mexico2011 · (52 55) 5091 5742 · conferencias.mex@hbral.com

Síganos facebook.com/HBRmexico @hbrmexico

AUSPICIA

GMC PROFESSIONAL GRADE

FONATUR

MEDIA PARTNERS

CNN GPO VALLAS MILENIO

PARTNERS

zonajobs.com Expo Bancomer

Eventos RH 2011
Mayo-Junio

amedirh

Conferencia: Prevención de Demandas Laborales (CCM)
19 Mayo 2011

Foro: Estrategias de Compensación
25 Mayo 2011

Desayuno ¿Cómo hacer eficiente tu inversión en salud?
7 Junio 2011

Conferencia: Buscando y Comprando Talento
16 Junio 2011

Taller: En la búsqueda del balance entre el trabajo y tú vida
29 Junio 2011

Informes
Lic. Mariana Morales / Tel. (55) 5140 2214 / eventos@amedirh.com.mx
www.amedirh.com.mx

Directorio

amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

Pedro Borda Hartmann
Director General

Sonia Ramírez
Directora de Operaciones

Alonso Sotelo
Subdirector de Operaciones

Lía Durán
Gerente de Mercadotecnia

Marely Granados
Coordinador editorial

Silvano Soto
Editor

ONE TO ONE
Diseño y producción

Libros & Manuales RH

amedirh

COMPENDIO DE ENCUESTA DE SUELDOS Y COMPENSACIONES 2011 (DIGITAL)

Autor: AON Hewitt

Esta encuesta contiene información de la compensación de 244 puestos diferentes de personal de confianza, en 266 empresas de todos los giros y tamaños ubicadas en la República Mexicana.

COSTO

Socios $9,158.20 / No socios $10,663.88 / IVA Incluido

Más gastos de envío

INFORMES Y VENTAS

Lic. Adriana Manilla / Tel. 5140 2245 / amanilla@amedirh.com.mx

¿Te interesa
anunciarte en la Revista?

¡Contáctanos!
editor@amedirh.com.mx
51402210