

El reto de la salud y el bienestar en el trabajo



www.amedirh.com.mx/revistarh



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

50° CONGRESO AMEDIRH
Conoce los avances de
este gran evento

11 conferencistas internacionales

RETORNO DE INVERSIÓN
Reparto de utilidades 2015:
Aspectos clave a considerar



EVENTOS GENTE GRANDE Y BOLSA DE TRABAJO

MAYO-JUNIO

MAYO

Taller: Entrevista Laboral	12
Taller: Formación de Facilitadores para la Pre-Jubilación: Train de Trainer	21-22
Excel Intermedio Empresarial	Martes del 19 de mayo al 16 de junio
Prezi Empresarial	Jueves del 21 de mayo al 18 de julio

JUNIO

Taller: Acompañamiento Empresarial en el Proceso Prejubilatorio	29-30
Excel Avanzado Empresarial	Martes del 23 de junio al 28 de julio



INFORMES E INSCRIPCIONES

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



EVENTOS RECURSOS HUMANOS

MAYO-JUNIO

MAYO

Wellness I: Importancia de los programas wellness en los centros de trabajo	5
Taller: Compensaciones IV : Compensación Variable	14-15
Innovación y Recursos Humanos II: Concibiendo nuevas ideas	26
Desarrollo Organizacional III: Intervención Efectiva	27-28

JUNIO

Wellness II: Incidencias y tendencias dentro de los centros de trabajo y cómo controlarlas	2
Políticas contra delitos cometidos por trabajadores al marco de la ley	10
Desarrollo Organizacional IV: ¿Cómo realizar y establecer el cambio?	11-12
Evaluación de Desempeño: Un enfoque para la identificación de Talento	18-19



INFORMES

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

Contenido



www.amedirh.com.mx

VISITA NUESTRA REVISTA ELECTRÓNICA

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

Esto es parte de **AMEDIRH en Movimiento.**

El reto de la capacitación: Repensar la labor educativa de Recursos Humanos

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

La brecha que existe en México entre el talento que las empresas necesitan y la oferta de personas que ofrecen su conocimiento, experiencia y habilidades representa uno de los retos más grandes para el país.

Se trata de una problemática compleja que incluye a jóvenes y adultos mayores por igual, a personas que se forman en instituciones educativas públicas y privadas, a mexicanos y mexicanas con ímpetu y energía para sumarse como colaboradores, pero que no embonan con los requerimientos que hoy tienen las organizaciones. Hay que generar grandes acuerdos entre las instituciones relacionadas con la educación y el empleo para analizar profundamente las implicaciones de estos temas de gran impacto social.

Por ejemplo, tenemos en México a poco más de 8 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan para los que todavía no hay una propuesta de atención concreta. Asimismo, quienes sí tuvieron acceso a una formación tecnológica o universitaria, tardan entre 3 y 8 meses para ubicarse en una posición y que al ser contratados, finalmente, se encuentra con una compensación salarial de condiciones difíciles.

Están también los adultos mayores en edad de retiro que son separados de las organizaciones y cuyo talento y capacidad para formar al personal se diluye o pierde a falta de programas de *mentoring* con un propósito preciso para aprovechar su capital intelectual, transmitiéndolo a las nuevas generaciones.

Los líderes de Recursos Humanos tenemos el reto de actuar e ir a la vanguardia, observando y comprendiendo qué es lo que está pasando en el campo del empleo. Hay que hacerlo a gran velocidad construyendo estrategias de vinculación entre la empresa y las instituciones educativas; aprovechando el potencial de los jóvenes, enlazándolo con la sabiduría de quienes ya han hecho una carrera de 30 o 40 años en las organizaciones.

Hay que impulsar las iniciativas como el **Modelo Mexicano de Formación Dual** que abordamos en esta edición. Es una propuesta diseñada en Alemania y apoyada por la SEP y Coparmex. Ha probado su efectividad a lo largo de muchas generaciones desde su creación. No es la única alternativa de la que se puede echar mano, pero hay que hacerlo con mayor agilidad porque el cambio tiene una velocidad que casi siempre nos rebasa.

Las plataformas y opciones de las que hoy disponemos para capacitar y entrenar a la fuerza laboral representan una propuesta de amplias proporciones. Incluso, hay una diversidad de cursos y herramientas en la web de bajo costo y hasta existen universidades de calibre internacional que imparten cursos en línea que son de acceso libre y que con un poco más de esfuerzo otorgan un certificado válido en el contexto global.

Tenemos la oportunidad de repensar la labor educativa y formativa de Recursos Humanos en las empresas. Este es un reto que nos impone el siglo XXI y ante el que no podemos hacer oídos sordos. ▲

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@Amedirh_



facebook.com/amedirh



Grupo AMEDIRH

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

DIRECTOR GENERAL AMEDIRH: Lic. Pedro Borda Hartmann. **DIRECTORA DE OPERACIONES AMEDIRH:** Lic. Sonia Ramírez Mendoza. **ASESOR CONTABLE EXTERNO:** C.P. Humberto Peña Manzano; Sistemas Cibernéticos de Control.

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

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

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

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

CREANDOVALORH. Año 4. No. 3. Mayo 2015. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh). Editor responsable: Mtro. Silvano Soto Hernández. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2014-120510500100-102. Número de certificado de licitud de título: 15529. Número de certificado de licitud de contenido: 15529. Domicilio de la publicación: Oaxaca 88. Col. Roma Norte. C.P. 06700. Delegación Cuauhtémoc. México, Distrito Federal. Impreso a través de IDMS Consulting SC. Teléfono: 2624-2102. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de Amedirh y son responsabilidad de quienes las emiten.

50° Congreso Internacional de Recursos Humanos

Este 9 y 10 de septiembre de 2015 la cita es en el *World Trade Center* de la Ciudad de México para celebrar la 50° edición del evento empresarial más importante del año, organizado por Amedirh. Te invitamos a conocer más acerca de nuestros conferencistas internacionales: Ramón Arroyo, Director General de Recursos Humanos de BBVA Bancomer; Frans Hijkoop, *Executive Vice President & Chief Human Resources Officer* de MetLife. Amy Dufrane y Angeles Cordova del *HR Certification Institute* y el Panel de Mujeres con la presencia de Amalia García Medina, Ex Gobernadora Constitucional de Zacatecas; y Josefina Vázquez Mota, Ex Secretaria de Desarrollo Social y de Educación Pública y ex candidata a la Presidencia de la República Mexicana, entre otros.

Grandes Tendencias

El reto de la salud y el bienestar en el trabajo

México es uno de los países con indicadores bajos en salud y bienestar en el trabajo de acuerdo con la OCDE. La obesidad, la diabetes y la enfermedad coronaria son padecimientos asociados con las llamadas enfermedades profesionales y de trabajo que se requiere combatir con mayor agilidad. Asimismo, hay que implementar estrategias para que las nuevas generaciones adquieran hábitos de comportamiento que permitan asegurarles mejores condiciones de vida. Esta es una invitación para que Recursos Humanos dé los primeros pasos y tome la iniciativa.

Retorno de Inversión

Reparto de utilidades 2015: Aspectos clave a considerar

Mayo es el mes para que las empresas mexicanas realicen el pago de utilidades. ¿Ya estás listo? Recuerda que el 31 de marzo de 2015 venció el plazo para presentar la declaración anual con la determinación del monto correspondiente a la renta gravable y el Impuesto Sobre la Renta. Con esta información se calcula el importe a distribuir a los trabajadores. Te invitamos a leer este artículo en el que se presentan los detalles y aspectos clave que deberás considerar a la luz del derecho contemplado en los artículos 123, fracción IX de la Constitución y el 117 de la Ley Federal del Trabajo. Además, compartimos contigo una guía que será de utilidad para realizar el procedimiento de acuerdo con los beneficios generados por tu compañía y las características de tu plantilla de colaboradores. ▲▲



BHRS Consultoría, S.C.

Carlos Sánchez Pimentel
Dirección Comercial

Comercializadora de Productos y Servicios Thames, S.A. de C.V.

Lic. Angélica Ríos
Gerente Administrativo

Confecciones Parlay, S.A. de C.V.

Lic. Silvia Alejandra Rodríguez Cabrera
Gerente de Recursos Humanos

Cruz Roja Mexicana

Lic. Paulina Ayala Hernández
Coordinador Nacional de
Capital Humano

Extend Solutions, S.A. de C.V.

Jorge Monterrubio
Director de Recursos Humanos

Granjas Carrol de México, S. de R.L. de C.V.

Lic. Arturo Escobedo Romero
Director de Recursos Humanos

Ludicorp, S.A. de C.V.

Eduardo Jusidman Pyszwa
Director Operativo

Meta Gordon & García, S.A. de C.V.

Mtra. Wendy Pérez
Gerente de Nuevos Negocios
y Capital Humano

Productos Metálicos Steele, S.A. de C.V.

Lic. Sandra García
Gerente de Recursos Humanos

Química Urbina, S.A. de C.V.

Celia Castillo
Jefe de Recursos Humanos

Recuperación Contenciosa, S.C.

Lic. Gerardo Reyes Morales
Gerente de Recursos Humanos

Seguritech Privada, S.A. de C.V.

Marisol Fonseca
Gerente de Recursos Humanos

Servicios Administrativos Accel, S.A. de C.V.

Lic. Verónica Ángeles Rodríguez
Gerente de Reclutamiento, Selección
y Comunicación

Servicios Logísticos y Apoyo Administrativo a Negocios, S.A. de C.V.

Giovana Román Granados
Gerente de Nuevos Negocios

Servicios y Alimentos Capullo, S. de R.L. de C.V.

Leonardo Vázquez González
Director RH

Uniparts, S.A. de C.V.

Lic. Laura Carrillo Cortés
Gerente de Recursos Humanos



worken®
Talento y desarrollo humano



Agencia
de Recursos
Humanos

Lo más valioso de tu empresa
está en buenas manos: **worken**®



Administración
Integral de
Personal

Reclutamiento

Evaluaciones
Psicométricas

Estudios
Socioeconómicos

Formación y
Desarrollo



EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE

www.worken.mx



/Talento.Worken



@talentoworken



/company/worken



@talentoworken

UN EVENTO ORGANIZADO
POR **AMEDIRH**

www.amedirh.com.mx/revistarh



Congreso Internacional de Recursos Humanos 2015

Solving the New HR Challenges

Por: Amedirh

Los nuevos retos que enfrentan los ejecutivos de Recursos Humanos componen la agenda del evento empresarial más importante del año que llegará a su quincuagésima edición los días 9 y 10 de septiembre de 2015.

Amedirh organiza el **50° Congreso Internacional de Recursos Humanos** que contará con conferencistas internacionales expertos en el manejo de temas críticos, mega tendencias globales y la creación de soluciones estratégicas para el aprovechamiento máximo del insumo más abundante en el planeta: el talento de la gente dentro de las organizaciones.

Además, celebraremos el **Día del Ejecutivo de Recursos Humanos** este 9 de septiembre; fecha que permite refrendar el compromiso profesional que hay en la comunidad de ejecutivos reunidos en Amedirh, como una iniciativa de comunicación y conocimiento al servicio de México. Compartimos contigo el avance de nuestro programa de conferencias.

Participa en la ExpoRh que este año presentará las innovaciones más importantes para el sector de Recursos Humanos.



Frans Hijkoop

Frans Hijkoop

Executive Vice President & Chief Human Resources Officer MetLife (Estados Unidos)

Es el responsable de la gestión de la estrategia global de Recursos Humanos de *MetLife*. Sus principales áreas de atención incluyen la transformación global de la empresa, la gestión del talento y la planificación de la sucesión, la compensación ejecutiva y la efectividad organizacional.

Antes de unirse a *MetLife* en 2011, Hijkoop ocupó varios puestos de liderazgo de Recursos Humanos en *PepsiCo*, incluso como director para todos sus mercados globales fuera de Estados Unidos y como Vicepresidente Senior de Recursos Humanos, siendo responsable de la integración de la adquisición de *Quaker Oats* en 2001.

De igual manera, formó parte de *Mobil* y *Unilever*. En la actualidad, Frans Hijkoop colabora como miembro de la junta directiva de la *Fundación MetLife*.

Confirma tu asistencia los días 9 y 10 de septiembre de 2015 en el Centro Internacional de Exposiciones y Convenciones World Trade Center



Amy Dufrane y Angeles Cordova

Amy Dufrane

CEO del HR Certification Institute (Estados Unidos)

Ha aportado 20 años de experiencia en innovación, con desempeño focalizado en resultados de alto nivel ejecutivo y la implementación de aplicaciones de pensamiento estratégico; colocándola como un recurso clave en el *HR Certification Institute*. Cuenta con el Doctorado en Educación por *The George Washington University*; un MBA y un *Master of Arts in Human Resources* por la *Marymount University*. En 2003 fue galardonada con el *Leadership Non-Profit Award* otorgado por el *HR Leadership Awards of Greater Washington*.

Angeles Cordova

Vicepresidenta Senior de Global HR Transformation en Citi (Estados Unidos)

Es asesora de líderes de Recursos Humanos para crear procesos estructurados y consistentes para facilitar el logro de objetivos de productividad y rentabilidad en las empresas. Participó en el desarrollo de dos nuevas certificaciones con el *HR Certification Institute* y tiene la certificación *Professional in Human Resources (PHR®)* otorgada por la misma instancia. Es miembro activo de la *National Society of Hispanic MBAs (NSHMBA)* y de la *Society of Human Resource Management (SHRM)*.

**Visita la página web
del Congreso 2015:
[www.amedirh.com.mx/
congreso2015](http://www.amedirh.com.mx/congreso2015)**



68 años

UN ENVENTO ORGANIZADO POR AMEDIRH

www.amedirh.com.mx/revistarh



Josefina Vázquez Mota y Amalia García Medina

PANEL DE MUJERES

Amalia García Medina

Ex Gobernadora Constitucional de Zacatecas (México)

Su palabra es compromiso y sus acciones han hecho una diferencia en el Estado de Zacatecas y en el México de nuestros días. La consistencia ha sido un valor constante a lo largo de 30 años de figurar en diversas posiciones al servicio de la nación. Cuenta con estudios de Sociología por la Universidad Nacional Autónoma de México y de Historia por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Fue Presidenta del Partido de la Revolución Democrática entre 1999 y 2002. Fue senadora por lista nacional y también ha sido diputada por Zacatecas.

Josefina Vázquez Mota

Ex Secretaria de Desarrollo Social y de Educación Pública y ex candidata a la Presidencia de la República Mexicana (México)

Fue la primera candidata del Partido Acción Nacional que participó en condiciones competitivas en la contienda por la Presidencia de la República. Entre el 2002 y 2003 se desempeñó con un escaño en la LVIII Legislatura del Congreso de la Unión. A los dos meses fue invitada por el presidente electo Vicente Fox para ocupar la titularidad de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol). Fue Secretaria de Educación Pública donde permaneció tres años durante el gobierno de Felipe Calderón.



Ramón Arroyo

Ramón Arroyo

Director General de Recursos Humanos Bancomer BBVA (México)

Es fundador de la Escuela de Management de BBVA Bancomer que desarrolla anualmente a más de 2 mil 500 directivos; y de la Universidad BBVA Bancomer con una matrícula de arranque de más de 1,000 alumnos.

Desde el año 2007 es el Director General de Recursos Humanos de BBVA Bancomer, preside el comité de Recursos Humanos en la Asociación de Bancos de México, y es Consejero permanente de varias empresas del grupo financiero en el que cuenta con más de 35 años de experiencia.

Ha diseñado e implementado diplomados y programas de liderazgo en coordinación con diversas universidades del país y del extranjero. Es creador e impulsor del programa de certificación de competencias para la venta de servicios y productos bancarios para la Banca Mexicana. Es Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México y tiene estudios en desarrollo directivo y liderazgo en el IPADE y el IESE de España. ▲▲





Forbes ^{MÉXICO}

Forbes ^{CENTROAMÉRICA}

Forbes ^{REPÚBLICA DOMINICANA}

FORBES LATAM

Forbes Life

Forbes ^{MÉXICO}
DIGITAL

Forbes
EVENTS



www.forbes.com.mx

CENTROAMÉRICA
suscripciones@forbeslatam.net

MÉXICO
suscripciones@forbes.com.mx

Cazando oportunidades para influir: Los “Touchpoints” de un liderazgo efectivo

Por: Guillermo Levy

En la edición de marzo 2015 de Creando ValorRH, hablamos sobre el modelo de Liderazgo Situacional® del Dr. Paul Hersey en donde el liderazgo es todo intento de influir y provocar que ocurra el cambio. Muchos de los participantes en nuestros programas dentro de organizaciones tienen dificultad para aplicar el modelo del Dr. Hersey de una forma adecuada. Lo que constantemente no es percibido es que los líderes llevan a cabo su trabajo a través de interacciones con otros que a su vez están conformadas por momentos. Paradójicamente, las “interrupciones” del día a día (planeadas o no) son justo las oportunidades idóneas para que gerentes y otros colaboradores verdaderamente lideren e influyan en los demás. Esto es simple y es profundo a la vez. El mejor exponente de este concepto es Douglas Conant con su libro denominado “TouchPoints”, mismo que es una lectura recomendada para todos los líderes situacionales en desarrollo.

Touchpoints – Oportunidades para influir

Douglas Conant explica que los “Touchpoints” son todas las interacciones que un líder tiene con otros en el día a día en la que experimentan la oportunidad de “conectar con” los demás; de influir, guiar, clarificar, inspirar, promover un sentido de urgencia y moldear el curso de los hechos. Cuando los líderes aprovechan estas interacciones no planeadas (normalmente percibidas como interrupciones molestas) se vuelven hábiles en convertirlas en oportunidades singulares para escuchar activamente, aprender, evaluar, diagnosticar, enseñar, delegar y comprender el sentido de lo que está sucediendo en sus equipos, áreas u organización.

En muchas ocasiones, los líderes no logran explotar todo su potencial debido a que se enfocan más en verse eficientes en vez de estar atentos al impacto personal que pueden lograr, siendo éste el que más importa.

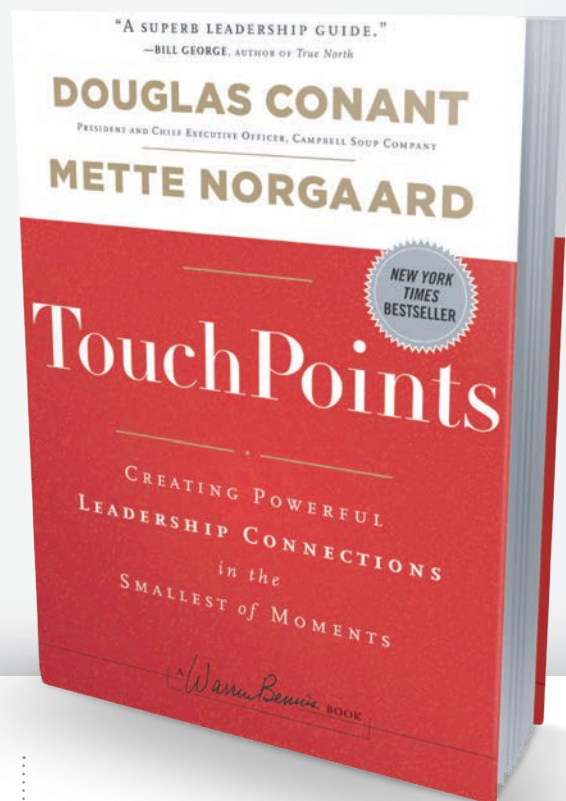
Caza el momento

Por ejemplo, si usted se encuentra liderando dentro de una organización manufacturera, intente estar presente durante todos los turnos de la planta. Usted aprenderá mucho más de esos “Touchpoints” de lo que leerá en los informes de productividad. Durante los cursos de capacitación presencial, invitamos a los participantes a que construyan sobre lo aprendido, estando accesibles y disponibles, preocupándose por las personas, ya que las personas son la organización. Tratóndose del liderazgo efectivo, claro que requiere de tiempo, aunque las oportunidades se encuentran en cualquier momento, siendo el liderazgo efectivo lo que incrementa el valor de mercado y su trayectoria profesional.

El líder situacional y los “Touchpoints”

Los “Touchpoints” o interacciones que se van dando son todos aquellos momentos en los que dos personas o más se reúnen para discutir un asunto o llevar a cabo una tarea. El modelo en el que se basan estas interacciones se compone de tres elementos (ver diagrama 1) e incluye utilizar la mente, el corazón y las manos para conectar con los empleados, en una forma en la que no sólo se promueva su desempeño, sino que los transforme en miembros clave dentro del equipo. Esta es la relación perfecta con el modelo de Liderazgo Situacional® en el que los líderes aprenden cómo aprovechar mejor su valioso tiempo, enganchando y relacionándose con

Douglas Conant y Mette Norgaard convierten la sabiduría convencional de negocios, sugiriendo que las interrupciones diarias que enfrentan los líderes en proporciones epidémicas en realidad son los momentos en los que radican las mayores oportunidades de liderazgo.



todos los empleados, evaluando el nivel de preparación (Performance Readiness®) de sus seguidores, y aprender acerca de su madurez emocional, descubriendo sus habilidades únicas de desempeño.

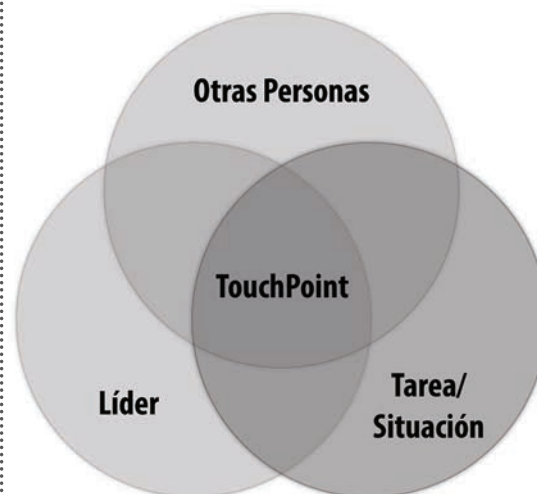
La oportunidad

No importa si usted se encuentra junto a la máquina de café o en una discusión semanal programada con uno de sus reportes directos, siempre abundarán los Touchpoints potenciales. Es aquí en donde usted encontrará el tiempo necesario para practicar y convertirse en un líder situacional y un agente de influencia. Por lo que “dime cómo estás en relación a la instalación del nuevo sistema” se convierte en una pregunta para generar un Touchpoint. El líder situacional efectivo sabe cómo frasear las preguntas con la finalidad de apalancar y aprovechar las oportunidades de influir que se le presenten. “¿Cómo te puedo ayudar?”, “¿Qué necesitas de mi para cumplir con la fecha límite?”. Este tipo de preguntas son las que pueden convertir los Touchpoints situacionales en oportunidades ganadoras.

Recuerde, al igual que en el Liderazgo Situacional®, existen tres variables en cada uno de los Touchpoints: la(s) otra(s) persona(s), el líder y la tarea o situación. Los Touchpoints no reemplazan el modelo de liderazgo que su compañía está utilizando, al contrario lo prende de energía.



Diagrama 1



Guillermo Levy
Psicólogo y consultor de PLP en inteligencia emocional como herramienta de *assessment* y desempeño en las organizaciones



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

Educación y empleo: El reto es coincidir

Por: Amedirh

Las industrias energéticas y de manufactura plantean uno de los retos más grandes a la sociedad mexicana al expresar su necesidad permanente de personal especializado para sus centros productivos. No son las únicas, pues tal como lo revelan diferentes encuestas y estudios sobre escasez de talento, se trata de una problemática de profesiones, habilidades y competencias específicas.

Hacer coincidir a dos pilares estratégicos para el país como son la educación y el empleo requiere reconocer primero de qué tamaño es la brecha e implementar soluciones de gran alcance y largo plazo. La adopción del modelo alemán de formación dual es una de las iniciativas que están teniendo impacto.

¿En qué consiste el Modelo Mexicano de Formación Dual?

De acuerdo con las cifras oficiales, en México se cuentan alrededor de ocho millones de jóvenes que no estudian ni trabajan. Este número, indicativo de una problemática social de mayor amplitud, también apela a los problemas que enfrentan los todavía adolescentes recién egresados de los niveles de educación media superior, de las universidades y tecnológicos.

No cuentan con experiencia laboral, están formados en un número atomizado de carreras técnicas y profesionales, la mayoría de ellas saturadas en el mercado del empleo y cuentan con escaso capital para emprender. Estas condiciones derivan en el incremento de las tasas de des-

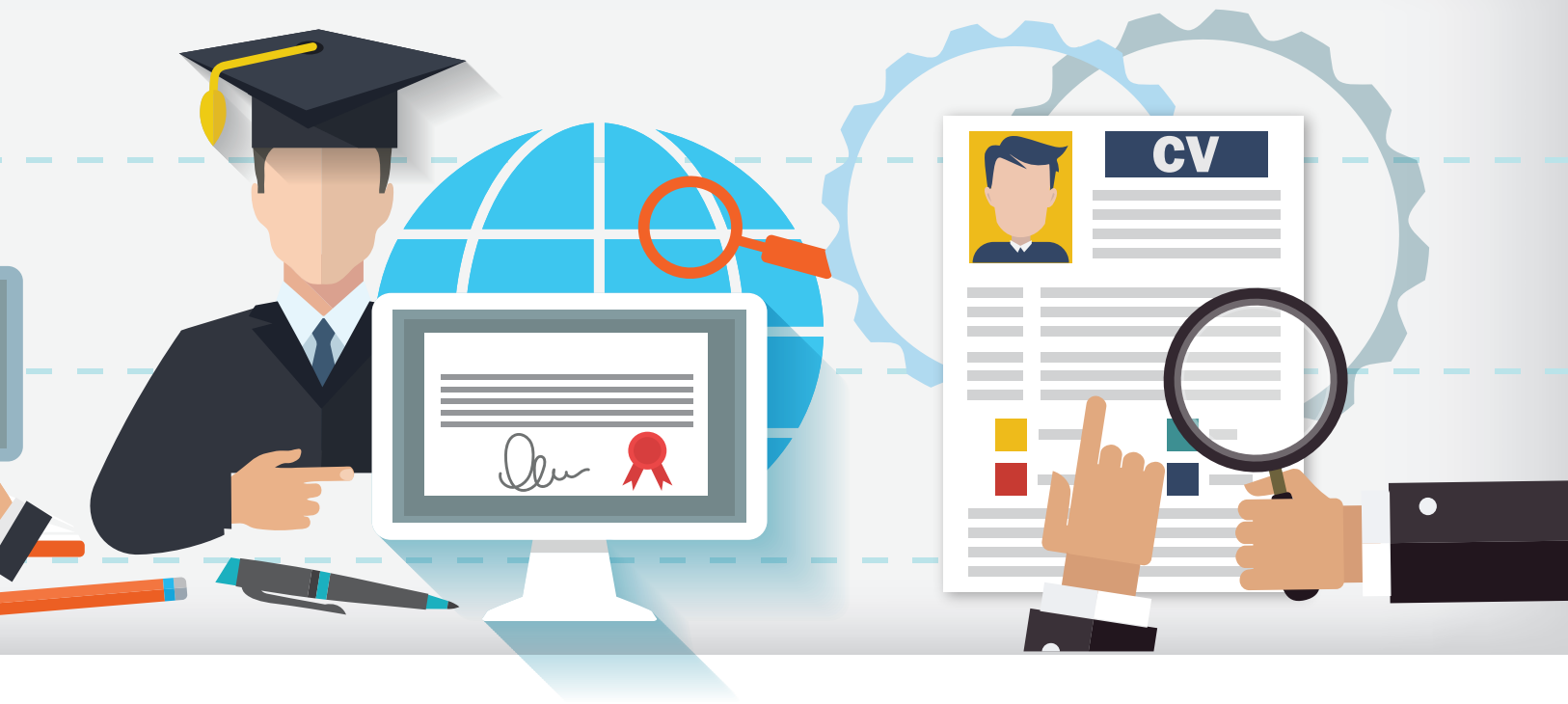
empleo y subempleo, bajos niveles de productividad y la precarización de los ingresos para estos mexicanos y mexicanas.

El **Modelo Mexicano de Formación Dual** (MMFD) busca la vinculación de la teoría y la práctica, integrando al estudiante en la empresa para construir sus competencias profesionales, al tiempo que desarrolla competencias genéricas y disciplinares a fin de lograr una educación integral. Esto sólo es posible mediante el establecimiento de convenios de colaboración y coordinación entre empresa y planteles.

De origen alemán y con resultados de efectividad probados a lo largo de múltiples generaciones, el Modelo de Formación Dual requiere alternar el período de formación en el aula con el espacio del trabajo. De este modo, es posible desarrollar en los jóvenes las competencias necesarias para que logren un buen desempeño laboral al egresar, sin que se requiera un entrenamiento adicional para iniciar su etapa productiva. Al mismo tiempo, es posible formarlos en carreras y campos de interés para las empresas.

¿Qué se requiere para implementar el modelo?

La Secretaría de Educación Pública comenzó con una prueba piloto que inició en octubre de 2013 con estudiantes de 3° y 5° semestres, y en febrero de 2014 con educandos de 2° y 4°, involucrando a mil alumnos en el Modelo Mexicano de Formación Dual aplicado a las carreras de electromecánica industrial, máquinas y herramientas, mecatrónica, informática, administración y hospitalidad turística. En esta fase inicial participan 12 estados de la república: Baja California, Chiapas,



Chihuahua, Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Nuevo León, Puebla, Sinaloa, Sonora y Tlaxcala. Al reto se sumaron 11 Centros Empresariales Coparmex como intermediarios del modelo con más de 150 empresas en colaboración con 50 planteles educativos de Conalep.

Al respecto, la propia Secretaría de Educación Pública ha reconocido que la Formación Dual es un modelo muy exigente y que en México no se reúnen fácilmente todas las condiciones para implementarlo con las características del esquema original de Alemania. A pesar de las obvias diferencias entre ambas economías, ha sido posible adaptar el modelo tomando en cuenta, para las primeras etapas:

- ▶ Participación activa del sector productivo en la formación profesional técnica.
- ▶ Vinculación estrecha escuela/empresa.
- ▶ Oferta de formación en función de la demanda.
- ▶ El alumno es durante su formación estudiante-aprendiz y responsable de funciones.
- ▶ Transferencia del aprendizaje escolar al lugar de aplicación, mediante el plan de rotación de los puestos de aprendizaje.
- ▶ El estudiante-aprendiz se ubica en un puesto de trabajo dentro de la empresa.
- ▶ El desarrollo de las competencias profesionales se lleva a cabo en los puestos de aprendizaje (80%) y la formación teórica (20%) en la escuela.
- ▶ La empresa se responsabiliza de cumplir con el programa de profesionalización y se apoya en la institución educativa.
- ▶ Los estudiantes-aprendices se forman de acuerdo con

el perfil completo que exige la profesión (competencias genéricas, disciplinares y profesionales).

- ▶ Se hace un seguimiento interno y supervisión externa.

El reto para Recursos Humanos

Vivir en medio de la operación de las organizaciones resolviendo los desafíos impuestos por los altos niveles de rotación y la escasez de talento, marca también la oportunidad para que las áreas y los ejecutivos de Recursos Humanos tomen el liderazgo.

El Modelo Mexicano de Formación Dual ofrece una plataforma en la que hace falta la participación activa de Recursos Humanos. Más que como operadores, se requiere de visión estratégica para identificar y capitalizar al talento que está en incubación en los planteles de educación media superior y superior del país.

La construcción de una fuerza laboral con las competencias y habilidades que se necesitan en los diferentes sectores industriales demanda de una vinculación cada vez mayor entre los campos laboral y educativo.

A través de diversos esfuerzos y convenios, Amedirh ha establecido lazos sólidos con la Secretaría de Educación Pública, particularmente con la Subsecretaría de Educación Media Superior y con el Colegio Nacional de Profesionales (Conalep). Sin lugar a dudas, estamos fortaleciendo la comunicación entre empresas e instituciones educativas con el Modelo Mexicano de Formación Dual. Hace falta que Recursos Humanos también incluya este proyecto en las estrategias corporativas de las empresas. ▲

La renuncia bajo análisis



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

inesperadamente “resucitó” y fue aprobada en la comisión de trabajo de la Cámara de Diputados (sin sesión) una peligrosa e improcedente iniciativa que pretende reformar los artículos 33 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), presentada por un Diputado de cada uno de los grupos parlamentarios de Movimiento Ciudadano y del PRI. Para que no quede solo en mi concepto la valoración de esta iniciativa a continuación transcribo el texto, que en calidad de segundo párrafo se pretende agregar a los citados artículos 33 y 1006.

Artículo 33: Queda prohibido obligar a los trabajadores a firmar documentos en blanco, o de cualquier otro medio que implique renuncia de derechos o imponga obligaciones al trabajador. En caso de que el trabajador sea obligado a la firma de documentos en blanco o de cualquier otro medio, podrá acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o ante las oficinas de la Inspección del Trabajo local o federal a denunciar el hecho. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la Inspección del Trabajo local o federal conservará en secreto dicha denuncia para el caso de que fuere necesario aportarla como elemento probatorio preconstituido. En caso de que el trabajador sea despedido, el documento de renuncia que haya sido denunciado en los términos de este párrafo no tendrá valor probatorio.

Artículo 1006: Se considerarán documentos falsos aquellos que, a petición del patrón o de sus representantes, hayan sido firmados en blanco por el trabajador. Las sanciones previstas en el párrafo anterior se aplicarán sin

perjuicio de la responsabilidad penal que pueda derivar de estos hechos.

Considerando que está caminando la citada iniciativa en la Cámara de Diputados, es importante hacer del conocimiento de los lectores, esperando que entre ellos se encuentren legisladores interesados, algunas consideraciones que muestran su inviabilidad:

- 1.- La exposición de motivos parte de una premisa falsa al sustentar que “la Ley Federal del Trabajo es omisa en cuanto a las renunciaciones en blanco debido a que presupone su ilegalidad por tratarse de un acto de simulación...”. En todo procedimiento jurisdiccional las partes promueven acciones y oponen excepciones y defensas, fijándose así la *litis*, ofrecen las pruebas correspondientes, las cuales después de desahogadas tiene que ser estudiadas y valoradas por la autoridad para resolver de manera fundada y motivada. Existen pruebas que permiten acreditar las alteraciones que pueda haber en los documentos exhibidos por las partes y que no necesariamente están limitadas a documentos en los que conste una mal llamada “renuncia”; pueden ser recibos de pago, propuestas de mejoras salariales, convenios, etc. El artículo 1006 vigente establece sanciones económicas y penas de prisión a quien presente **documentos o testigos falsos**. Es evidente que la ley dota a las partes y a la autoridad de todas las herramientas necesarias para demostrar la falsedad o alteración de un documento e incluso establece una doble sanción en contra de quien incurra en esta conducta.



Hay que considerar que más del 90% de los empleos formales se dan en las MiPymes y que la gran mayoría de estos empleadores carecen de infraestructura y de recursos económicos para estar permanentemente asistidos por un abogado con conocimientos en materia laboral.

2.- Por otro lado, es incorrecto establecer un principio procesal vinculado a la valoración de pruebas como el que se pretende a través de la iniciativa que agrega un segundo párrafo al artículo 33 y que en su parte final simplemente determina que "... el documento de renuncia que haya sido denunciado en los términos de este párrafo **no tendrá valor probatorio**". De aplicarse este precepto en la forma pretendida, resultaría innecesario el trámite íntegro del juicio, pues realmente lo que pretende es sustituir, a través de una sola disposición, las facultades y obligaciones que tiene el tribunal laboral para valorar las pruebas aportadas por las partes.

3.- Bajo el texto de la iniciativa la fatal consecuencia es: "no darle valor probatorio" a estos documentos basado **en el solo dicho del trabajador ante una autoridad administrativa. Esto genera inequidad procesal e impediría a la autoridad resolver a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, como ordena el artículo 841 de la LFT.**

4.- Es evidente que bajo el pretendido texto si el trabajador da aviso a la autoridad de que "se le obligó a firmar un documento en blanco" (haya o no sucedido el hecho), el patrón se enteraría hasta el momento en que se haga valer en el juicio respectivo, produciendo las consecuencias fatales e irremediables, antes señaladas con la cual **se viola la garantía de audiencia a que se refiere al artículo 16 de la Constitución**. Esta circunstancia genera adicionalmente que se prejuzgue como cierto un hecho, que pudo o no haber sucedido, puesto que al privar del derecho de audiencia al patrón no se conoce la posición del mismo y por otro lado no hay sanción para el trabajador que mienta y todo esto va **en contra del principio de equidad procesal**.

5.- Hay que considerar que más del 90% de los empleos formales se dan en las MiPymes y que la gran mayoría de estos empleadores carecen de infraestructura y de recursos económicos para estar permanentemente asistidos por un abogado con conocimientos en ma-

Considerando que está caminando la citada iniciativa en la Cámara de Diputados, es importante hacer del conocimiento de los lectores, esperando que entre ellos se encuentren legisladores interesados, algunas consideraciones que muestran su inviabilidad. ◀

teria laboral. También hay que tomar en cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están rebasadas y que para celebrar un convenio en los términos que lo indica el artículo 33 en su segundo párrafo de la LFT vigente, se tiene que perder toda la mañana y exige la contratación de un especialista que elabore, ratifique y garantice el cumplimiento al convenio. En el caso de los empleadores necesariamente privado y con costo.

Estas dos circunstancias son las que han generado que las partes que deciden terminar una relación laboral, en muchos de los casos lo lleven a cabo en privado a través de un simple documento, el cual quedaría sin efecto de acuerdo con la iniciativa planteada. Lo anterior va en contra de la realidad nacional y generaría conflictos, consecuencias y costos innecesarios, fundamentalmente para micro y pequeños empresarios.

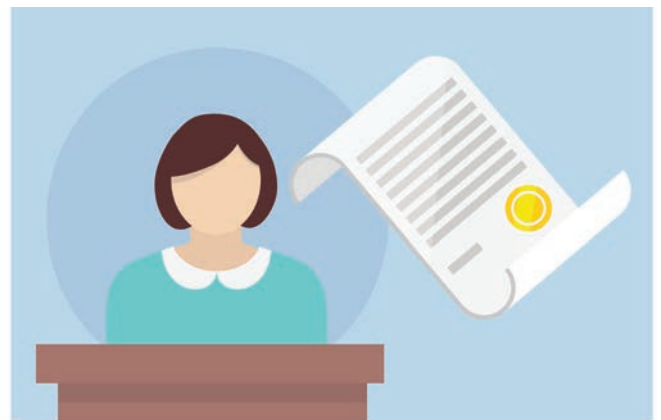
Comentarios a la iniciativa de reforma respecto al artículo 1006 de la LFT

El texto que se propone agregar al artículo 1006 es innecesario puesto que fundamentalmente se establece una responsabilidad penal, la cual ya está prevista en el primer párrafo y de aprobarse, sería redundante y contrario al principio general del derecho que expresa: "nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho".

Bajo estas condiciones espero que las gestiones hasta ahora realizadas y los elementos aportados sirvan a los legisladores para rechazar esta iniciativa. Este análisis también pone a flote la necesidad de que las autoridades laborales a nivel nacional, tanto en el ámbito local

como en el federal, lleven a cabo acciones que faciliten la elaboración y ratificación de los convenios que tengan por objeto terminar las relaciones laborales existentes entre patrones y trabajadores, eliminando obstáculos y trámites excesivos e innecesarios.

Entre tanto que esto se define es importante que los empleadores (absorbiendo los costos de tiempo y dinero), procuren terminar las relaciones con los trabajadores (con quienes así lo hayan acordado), a través de convenios ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Es clave recordar que a partir de la reforma de 30 de noviembre de 2012 se modificó un párrafo al artículo 987 de la LFT del que resalta lo siguiente: "una vez aprobado por la autoridad competente, dicho convenio se elevará a la categoría de laudo ejecutorio". Es fundamental que confirmen la competencia, para gozar de este beneficio que brinda certeza jurídica a las partes.



El contenido es responsabilidad del autor.

En Sodexo, nos dedicamos a mejorar la Calidad de Vida de sus empleados en su empresa a través de incentivos en vales y tarjetas.



Despensa



Comida



Uniforme



Combustible



Incentivos

Beneficios:



Incremente la motivación de sus empleados.



Obtenga Beneficios Fiscales e incremente sus ahorros corporativos.



Amplia Red de Establecimientos afiliados.



Sodexo Club programa que ofrece descuentos y promociones para nuestros consumidores.



Contamos con Monederos Electrónicos autorizados por el SAT.

Contáctenos:

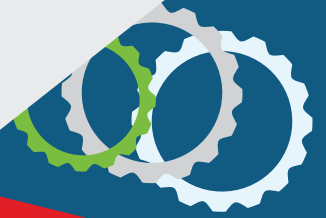
- Distrito Federal/Área Metropolitana: **5262.2978**
- Del Interior de la República: **01800.110.1999**

www.sodexobeneficios.mx

Síguenos: @SodexoMx /SodexoMx



La Educación Virtual en PepsiCo



Por: Lilia Escamilla, Directora de Capacitación PepsiCo Alimentos México

“Cambio”: una de las palabras más actuales, inquietantes y excitantes del mundo al cual nos enfrentamos, un factor elemental de nuestra toma de decisiones, donde el nivel de eficiencia y productividad que este mundo **cambian-te** demanda ha modificado nuestros esquemas de operación, ha transformado nuestras relaciones y nos ha retado a seguirle el paso llevándonos hacia una dominante nueva era: **La era de la virtualidad**.

La nueva era de la tecnología propone grandes cambios; transformaciones que han sido reflejadas enormemente en la educación del futuro, específicamente en el ámbito laboral. Durante los últimos años, las ciencias y las tecnologías se han enfocado en responder a las demandas y necesidades percibidas por los diversos grupos sociales desde diferentes visiones y perspectivas del mundo en el que interactuamos, con el fin de desarrollar y proporcionar soluciones óptimas para las mismas; es por eso que hoy contamos con grandes innovaciones, herramientas y nuevas tendencias para educar a los empleados de la compañía, que una década atrás no podían ser vislumbradas.

Ante tal panorama, PepsiCo Alimentos México decide ser líder en vanguardia en temas educativos modificando e innovando la manera en que capacita a sus colaboradores, preparándolos para el crecimiento acelerado de nuestro negocio y para su propio futuro y desarrollo; la educación virtual y a distancia a través de PepsiCo University.

En México, estamos presentes desde hace más de 100 años. Somos una compañía de alimentos provenientes del campo, por lo que somos una empresa 100% agroindustrial y nuestra división de alimentos está conformada por las Unidades de Negocio de Botanas, Galletas, Alimentos y Confitería y Nuevos Negocios; con marcas icónicas y favoritas de los consumidores como Sabritas, Gamesa, Quaker y Sonric's.

PepsiCo Alimentos México adicional al enfoque de negocio y responsabilidad social, se distingue por su filosofía de “Desempeño con Sentido” con el cual pone énfasis en su gente; el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores. PepsiCo visualiza al elemento humano como el motor de la organización, la pieza angular para lograr cada uno de los resultados esperados y objetivos planteados.

Por lo tanto, en PepsiCo University, estamos alineados a la visión de nuestra organización y la de Talento y Cultura (Recursos Humanos), para crear así, el mejor lugar para compartir el conocimiento; esto lo hemos logrado a través de nuestro modelo de desarrollo que se agrupa en cuatro grandes pilares:

- ▶ Crear una cultura de autoaprendizaje
- ▶ Apalancar nuestra infraestructura tecnológica
- ▶ Crear una oferta de capacitación y desarrollo flexible e innovadora
- ▶ Inspirar y ser atractivos a nuestros empleados



La jornada de PepsiCo University comenzó hace poco más de siete años con el lanzamiento de una plataforma virtual educativa para PepsiCo Latinoamérica (Bebidas y Alimentos). Si bien la capacitación presencial en PepsiCo Alimentos México ha sido crítica desde varias décadas atrás, la transformación y enfoque hacia una plataforma virtual se ha incrementado de manera exponencial en los últimos cinco años.

La visión de esta iniciativa fue transformar la manera en la que los colaboradores cursan los programas funcionales y de liderazgo. Por ello, se inició la búsqueda de nuevas tecnologías y herramientas de entrenamiento para nuestros empleados a través de la virtualidad. Para ello, seleccionamos un equipo de expertos e instituciones educativas que nos guiaron durante nuestros inicios, con los cuales se tomaron diferentes modelos y estrategias para migrar a esta nueva manera de entrenar.

Los cursos iniciales fueron a través de "e-Learnings", en donde se decidió hacer un diseño didáctico virtual. A través del tiempo, se han implementado nuevas herramientas que se han incorporado al sistema de aprendizaje (LMS "Learning Management System") como lo fueron un gran número de artículos editoriales virtuales valiosos en la actualización ejecutiva y videos sobre nuevos conocimientos.

Dos años posteriores al lanzamiento de PepsiCo University para Latinoamérica, y tomando más experiencia con los

cursos virtuales, se logró introducir una nueva herramienta virtual con la cual se ha alcanzado a un número mucho mayor de empleados a distancia a lo largo de todo México y Latinoamérica. Esta herramienta, a la que nosotros llamamos "e-Class", permite conectar a más de 700 estudiantes a través de sus computadoras y al mismo tiempo recibir la clase que elije o corresponde a su plan de desarrollo, dando flexibilidad en agendas y maestros para tener una clase en tiempo real a distancia con el simple hecho de conectarse a través de nuestra plataforma de manera completamente interactiva.

En PepsiCo Alimentos México impulsamos el desarrollo de la gente y buscamos la sustentabilidad del talento humano como pieza clave de los resultados del negocio que año tras año logramos. ▶

Esta modalidad es hoy en día la más frecuentada por nuestros estudiantes, pues a través de las “e-Classes” proveemos una oferta de capacitación en temas de liderazgo, desarrollo humano, básicos funcionales y temas corporativos de PepsiCo Global. Otra ventaja que ofrece esta herramienta es la grabación de la sesión, misma que se convierte en un elemento de consulta dentro de nuestra biblioteca virtual.

Un ejemplo de estos son las “e-Classes” que les llamamos “Ask the Leader”; en estas sesiones, invitamos a líderes de PepsiCo Alimentos México a exponer una plática-conferencia de cambios que estamos viviendo en la organización; otro ejemplo es un programa llamado “E-Getting Ready” con el cual ofrecemos un programa virtual de liderazgo para el 100% de nuestros mandos medios. Con esto, hemos logrado que los estudiantes, nuestros colaboradores, puedan acceder a nuestra universidad virtual para consultar materiales más allá de los cursos incluidos en su plan de desarrollo, logrando así concentrar una biblioteca muy rica de contenidos y unidades de aprendizaje a nuestra Universidad Virtual de PepsiCo.

Cada una de estas iniciativas, y las muchas otras que PepsiCo University ofrece, han tenido un alcance mayor a cualquier otra iniciativa presencial en aula, así como una recepción muy cálida por parte de los empleados, los cuales se han mostrado entusiasmados y muy participativos por la innovación e introducción de nuevas herramientas para su crecimiento. Cabe señalar que los maestros más destacados son los líderes (Comité Ejecutivo) de PepsiCo Alimentos México quienes han participado de manera activa en estos esquemas de educación virtual.

Continuando con nuestra jornada virtual y buscando innovar para alcanzar nuestras metas de negocio, productividad, visión del negocio y aprendizaje a distancia; logramos durante el 2012 y 2013 iniciar con lo que hoy llamamos “PepsiCo University al FrontLine”. Nuestro “FrontLine” es todo aquel colaborador de PepsiCo que trabaja directamente con la línea de producción.

Esta iniciativa consistió en habilitar espacios especiales dedicados a la educación virtual que llamamos e-aula

en nuestras operaciones. Para hacer esto realidad, emprendimos una jornada donde primeramente se construyó el modelo de capacitación virtual y, con el apoyo de Change Management, logramos un cambio cultural. De manera simultánea generamos las condiciones para los espacios de capacitación virtual en las plantas, desarrollamos materiales y contenidos virtuales a desplegar con nuestros colaboradores FrontLine.

Hoy en día me siento muy orgullosa, pues después de toda esta jornada, hemos logrado cambiar la manera de capacitar y facultar a nuestro personal de operaciones a través de la virtualidad. Un buen ejemplo de los resultados que hemos logrado ocurrió durante el 2014, en donde certificamos en Valores, Código de Conducta y Anticorrupción a más de 8 mil operadores de planta a través de PepsiCo University, siendo pioneros en llevar programas de valores y ética de manera virtual a nuestro FrontLine.

En PepsiCo Alimentos México impulsamos el desarrollo de la gente y buscamos la sustentabilidad del talento humano como pieza clave de los resultados del negocio que año tras año logramos. Para hacer esto realidad, en PepsiCo University contribuimos a la estrategia de negocio a través de nuestros recursos y el modelo de capacitación que tenemos para ofrecer entrenamientos que estén enfocados a nuestras prioridades como organización.

Sabemos que la tecnología de educación virtual va cambiando a pasos agigantados, sin embargo estamos convencidos que, como PepsiCo University, tenemos la capacidad de alcanzarla, de brindar soluciones eficientes y rápidas estando siempre a la vanguardia ofreciendo entrenamientos de valor, calidad y conocimientos claves para nuestros colaboradores de manera que podamos fomentar el desarrollo de talento y la transformación de nuevos líderes con las capacidades y habilidades necesarias para ser los futuros pilares de PepsiCo Alimentos México.

El contenido es responsabilidad del autor.

SEPARAR

VIÁTICOS Y NÓMINA



LA MEJOR DECISIÓN

QUE SU EMPRESA PUEDE TOMAR



es la solución diseñada para optimizar la administración de los gastos de viaje, representación y caja chica **facilitando el proceso de comprobación fiscal.**

Nuestra plataforma le garantiza el control total de las operaciones:



Plataforma web
para administradores



Portal exclusivo
para usuarios



Tarjeta con cobertura
nacional e internacional

¡Usted tiene la decisión de generar ahorros en tiempo y recursos para su empresa!

Primer mes de compra de servicio

SIN COSTO

al mencionar **AMEDIRH 2015**

Jean Urbain Hubau: Director General de Edenred México

Por: Amedirh

Su filosofía profesional y personal implica acercarse y conocer a las personas con las que colabora a diario. No se queda esperando en su despacho observando cómo se crean los resultados en Edenred México, empresa líder en el campo de soluciones que mejoran la eficacia de las organizaciones y el poder adquisitivo de las personas, y que hasta 2010 llevaba por nombre Accor Services.

“Me gusta conocer de primera mano si todo marcha bien o si existen obstáculos que abatir para realizar eficientemente el trabajo. Es necesario identificar cómo se pueden simplificar las tareas buscando ser más productivos e innovadores”, asegura Jean Urbain Hubau, Director General de Edenred México.

Tiene 34 años. Ingresó al Grupo Accor en el área de Sistemas de Información, en 2004 fue nombrado Contralor Financiero de la zona Asia Pacífico con estadía en Australia. “En 2007 me desempeñé como Director de Consolidación del grupo en París. En 2009, asumí la Dirección de Administración, Finanzas, Informática y Compras de Accor Hotelería para América Latina; y en 2012 me incorporé a Edenred en el cargo de Director de Finanzas y Administración de Brasil”.

Recientemente llegó a México para ser Director General de la región. “Aquí gozamos de oportunidades importantes. Dedicué los primeros meses para conocer el



Jean Urbain Hubau, Director General de Edenred México

mercado y la cultura mexicana, entender cuáles son los retos en la empresa, definir la estrategia para los próximos años y arrancar proyectos clave este 2015”.

Jean Urbain comenta, “Edenred conjuga la experiencia de 50 años de trayectoria con la vitalidad de una organización joven. Estamos presentes en 42 países incluyen-

Con más de 3 décadas de presencia, Edenred México brinda actualmente sus servicios a 30 mil empresas, y sus soluciones son utilizadas por 2 millones de personas a nivel nacional.



Edenred

do México, región que ocupa la tercera y próximamente segunda operación más importante del grupo, un desafío que estamos dispuestos a superar”.

“La oferta que proponemos a las empresas, tiene como propósito mejorar la calidad de vida de las personas y reforzar la eficiencia de las organizaciones garantizando que los fondos asignados se destinen a un uso específico. Para lograrlo, tenemos distintas verticales de negocio enfocadas a atender cada tipo de requerimiento. Ejemplo de ello son los *Beneficios para los Empleados* que, a través de Ticket Vale Despensas® y otras soluciones, permiten facilitar la vida y mejorar el poder adquisitivo de los empleados.

Otra vertical muy importante es la *Gestión de los Gastos Profesionales* que incluye soluciones como Ticket Car® y Ticket Empresarial®, la primera, dirigida a optimizar el ejercicio de uno de los gastos más importantes en la administración de una flota vehicular: el combustible. La segunda, es una solución que acabamos de lanzar y que ayuda a hacer más eficiente la gestión de viáticos”.

Para Jean Urbain Hubau, la meta mayor consiste en dirigir una empresa en constante evolución. “Tenemos que actuar con rapidez y eficiencia si queremos tomar todas las oportunidades; del mismo modo debemos

“Me gusta conocer de primera mano si todo marcha bien o si existen obstáculos que abatir para realizar eficientemente el trabajo. Es necesario identificar cómo se pueden simplificar las tareas buscando ser más productivos e innovadores”. Jean Urbain Hubau, Director General de Edenred México.

desarrollar otras nuevas que hagan posible generar un crecimiento sostenido y duradero basado en brindar a las empresas soluciones sencillas y eficaces, adaptadas a sus necesidades”.

Bajo la dirección de Jean Urbain Hubau, Edenred México seguirá con su proceso de innovación y liderazgo. “Si estás convencido de que tienes un proyecto que es muy bueno para la empresa, puedes convencer a las personas de ir en la misma dirección, ejerciendo el arte de comunicar con optimismo y buen humor para lograr el apoyo de todos”, concluye el Director General de la empresa. ▲

Síguenos en  /EdenredMx

 @EdenredMexico

Búsquenos en  como Edenred México

 como Edenred MX

Las aplicaciones móviles: Reto de soporte para Recursos Humanos

Translated with permission from the Society for Human Resource Management. (Copyright © 2014, Society for Human Resource Management)

Traducido con el permiso de Society for Human Resource Management. (Copyright © 2014, Society for Human Resource Management) Fecha de publicación: 01/02/2014

Los empleados de Rackspace Hosting, empresa especializada en tecnologías basadas en la nube, son clientes difíciles cuando se trata de evaluar las herramientas que usan para sus procesos. Esperan que sean fáciles de usar, eficientes y capaces de mantener sus flujos de trabajo. Después de todo, son muy conocedores.

Este es uno de los motivos de Kelly Butler, Director Senior Mundial de Recursos Humanos en Rackspace, para asegurarse de que más trabajadores lleven a cabo las transacciones de la función en dispositivos móviles. Otra razón: La empresa tiene una política de "traiga su propio dispositivo", que se traduce en un alto uso de las tabletas y teléfonos inteligentes en el lugar de trabajo.

Mediante el empleo de aplicaciones móviles, clave de la plataforma de gestión del capital humano, los empleados y directivos de Rackspace acceden a los talonarios de pago y comprueban los depósitos de un programa de bonos trimestrales, por ejemplo. También a un directorio de la empresa que facilita el intercambio de conocimientos con expertos en diversos temas. Aunque la mayoría de los usos de aplicaciones móviles de Recursos Humanos actuales son transaccionales, algunas tienen potencial de transformación, al incluir herramientas de intercambio de experiencias como esta.

En principio, los procesos de Recursos Humanos habilitados en dispositivos móviles estuvieron relacionados con el control de asistencia o el reclutamiento. Poco a

poco, los proveedores de la industria desarrollaron plataformas para la naturaleza cambiante de la función. Como resultado, más gerentes de línea y de Recursos Humanos usan tabletas o teléfonos inteligentes para revisar o agilizar sus transacciones.

Además, más departamentos de capacitación están diseñando y entregando módulos de aprendizaje y herramientas de soporte para dispositivos móviles. Asimismo, un número creciente de empleados accede a los horarios de trabajo, presenta solicitudes de vacaciones y opina sobre variedad de temas desde fuera de la oficina.

La creciente adopción de aplicaciones móviles de Recursos Humanos se manifiesta en la *Encuesta CedarCrestone 2013-2014 de Sistemas de Recursos Humanos*. El estudio permitió identificar que la adopción del modelo RH-Móvil ha aumentado en un 67% desde 2012.



Ya sea que se utilicen para la formación, la contratación o el trabajo de administración, las tecnologías móviles están cada vez más integradas en las funciones de más directivos de Recursos Humanos.

Criterios de compra

La funcionalidad móvil en un criterio de compra crucial para los líderes de Recursos Humanos. Josh Bersin, Director Principal y fundador de Bersin by Deloitte, recomienda evaluar las aplicaciones móviles a través de las preguntas siguientes:

- ▶ ¿Las aplicaciones facilitan completamente la operación de Recursos Humanos de forma amigable?
- ▶ ¿Satisfacen las necesidades de la mayoría de los usuarios?
- ▶ ¿Los empleados o candidatos tendrán acceso a versiones creadas para iOS y para los dispositivos Android?
- ▶ ¿El desarrollador puede trabajar con gran velocidad para atender necesidades futuras de actualización?
- ▶ ¿La aplicación móvil facilita el control de la seguridad de la información?

En B/E Aerospace Inc., proveedor para la industria aeronáutica, Jonathan Turner, Director Global de Gestión de Talento Global utiliza una aplicación que permite a los líderes de Recursos Humanos y a los ejecutivos de la empresa simular cambios en el diseño de equipos combinando variables de desempeño y resultados.

Asimismo, tratándose de la seguridad de los datos, en Rackspace, los problemas se resolvieron con el uso de códigos (*tokens*) asignados únicamente a los usuarios autorizados para acceder a redes seguras desde sus teléfonos inteligentes o tabletas.

La reorganización de los dispositivos móviles

En su mayoría, las innovaciones tecnológicas en Recursos Humanos han estado centradas en el reclutamiento.

Vuélvete estratégico y transforma el ADN de tu empresa.



Human Talent
The strategic talent management software.

Mediante el **Sistema de Alineación Estratégica y Gestión de Talento de Human Talent**, podrás evaluar y potenciar el **desempeño de tu capital humano** para obtener **resultados extraordinarios** y conocer el avance de los **objetivos** de tu organización para tomar **decisiones estratégicas**.

Aplicación en la nube para alineación estratégica y gestión integral de talento
+52 (55) 43.33.34.33 thehumantalent.com



La creciente adopción de aplicaciones móviles de recursos humanos se manifiesta en la *Encuesta CedarCrestone 2013-2014 de Sistemas de Recursos Humanos*. El estudio permitió identificar que la adopción del modelo RH-Móvil ha aumentado en un 67%.

Como resultado, más directores de la función reducen los cuellos de botella. Sin embargo, ahora hay más candidatos que nunca en el mercado laboral que también utilizan estos dispositivos y aplicaciones.

La encuesta realizada por iMomentous en el tercer trimestre de 2013, aplicada a compañías de la lista Fortune 500 sobre la preparación corporativa para las prácticas de reclutamiento móvil, reveló que de los 200 sitios web optimizados y reportados en el estudio, sólo 71 incluyen un enlace a una página de vacantes y un formulario de contacto. De esos 71 sitios, más de la mitad (41) condujo a un micrositio con ofertas que no estaba optimizado para dispositivos móviles (diseño adaptativo).

El estudio también mostró que hay una funcionalidad limitada entre los sitios móviles de vacantes. De 180 sitios, el 45% no proporciona ningún contenido adicional a las ofertas de trabajo, y sólo el 26% permite solicitar empleo en dispositivo móvil (encuesta iMomentous).

La falta de una aplicación fácil de usar puede ser menos problemático para las empresas de sectores con un gran número de candidatos calificados. No sucede lo mismo en las que enfrentan escasez de talento. Aquí emergen las plataformas de entrevista basadas en video. Por ejemplo, los candidatos a puestos de enfermería en el *Mercy Hospital* en Kansas City, envían clips de video en tiempo récord desde sus teléfonos inteligentes o tabletas, dice Molly Weaver, Directora de Adquisición de Talento.

Curva de aprendizaje

La tecnología móvil también se sigue abriendo camino en la capacitación. En la encuesta CedarCrestone, el entrenamiento está en el cuarto lugar entre los procesos más populares.

El aprendizaje móvil juega un papel importante en la educación de la fuerza global de ventas comerciales de Biogen Idec. Entre otras cosas, "los módulos cubren las habilidades de ventas e información de productos para los medicamentos recientemente aprobados", dice James Lindsay, Diseñador Instruccional de la empresa. "Se ejecutan en equipos de escritorio y dispositivos móviles".

Ya sea que se utilicen para la formación, la contratación o el trabajo de administración, las tecnologías móviles están cada vez más integradas en las funciones de más directivos de Recursos Humanos. ▲▲

De 180 sitios, el 45% no proporciona ningún contenido adicional a las ofertas de trabajo, y sólo el 26% permite solicitar empleo en dispositivo móvil (encuesta iMomentous).



LA UNICA FORMA DE LOGRAR LAS METAS 2015 DE TU EMPRESA, ES CON EL CAPITAL HUMANO CORRECTO.



C&H Grupo Empresarial cuenta con un equipo de profesionales que te ofrece reclutar, seleccionar y administrar a tu personal de forma precisa y personalizada.

Te ofrecemos una experiencia de más de 20 años garantizando la selección de los mejores talentos para cada una de tus necesidades.

Contrata el reclutamiento C&H y cubre nuestros honorarios sólo si encontramos al talento que estás buscando.
01 800 836 6899 - cyhempresarial.com - contacto@cyhempresarial.com.mx

Querétaro – Ciudad De México – Celaya – León – Cancún – Puebla – Toluca – Tuxtla – Aguascalientes – Oaxaca - Mérida



Reparto de utilidades 2015: Aspectos clave a considerar



Por: Ernesto Vázquez Landero

Al terminar mayo, los patrones deben efectuar el reparto de utilidades a sus trabajadores. Este pago constituye un derecho contemplado en los artículos 123, fracción IX de la Constitución y el 117 de la Ley Federal del Trabajo. Si bien, en esencia el procedimiento se mantiene sin cambios, existen algunas novedades que conviene revisar.

Base de reparto: Finalmente coincide con la base gravable del ISR

El monto a distribuir es equivalente al 10% de la renta gravable que se calcula en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR). Sin embargo, durante muchos años esta ley contempló dos procedimientos que eran independientes entre sí. El primero para determinar la base gravable del ISR (artículo 10 de la LISR) y otro para calcular la PTU (artículo 16 de la LISR).

Al resolver diversos juicios de amparo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció que el procedimiento previsto en el artículo 16 de la LISR contravenía al artículo 123 constitucional, puesto que arrojaba un resultado distinto a la utilidad fiscal, obligando con ello al patrón a entregar a sus trabajadores una utilidad diferente a la gravada y, por ende, distinta a su capacidad contributiva reflejada en la utilidad.

Atendiendo al criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la LISR vigente a partir del 1 de

enero de 2014, contempla un solo procedimiento para determinar la renta gravable tanto para ISR como para la PTU, tal y como se ejemplifica enseguida:

	Ingresos obtenidos en el ejercicio
Menos:	Deducciones autorizadas en la LISR Monto gravado
Igual:	Renta gravable

Como se aprecia, la PTU que se reparta en mayo de 2015, finalmente se estará distribuyendo sobre la utilidad gravable de la empresa.

Pago de la PTU

El 31 de marzo de 2015 venció el plazo para que las empresas presentaran su declaración anual, en la cual determinaron la renta gravable y el ISR. Con esta información se procede a calcular el monto a cubrir a los trabajadores.

	Renta gravable
Por:	10% (porcentaje determinado por la Comisión Nacional para la PTU)
Igual:	Utilidad repartible



Una vez presentada la declaración, el patrón cuenta con un plazo de:

- 10 días para entregar a los trabajadores una copia de la misma.
- 60 días para distribuir las utilidades.

La utilidad distribuable se dividirá en dos partes iguales:

- La primera se distribuye entre todos los trabajadores, con base en el número de días trabajados.
- La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios (cuota diaria) devengados durante el año. Si el sueldo es variable, como en el caso de los comisionistas, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el ejercicio.

Ejemplo:

	Ingresos del ejercicio	\$10,000,000.00
Menos:	Deducciones autorizadas	\$ 6,000,000.00
Igual:	Utilidad fiscal (renta gravable)	\$ 4,000,000.00
Por:	Porcentaje	10%
Igual:	Utilidad repartible	\$ 400,000.00

Durante el año, 10 trabajadores prestaron sus servicios. Los días laborados y salarios percibidos se resumen enseguida:

Trabajador⁽³⁾	Días ⁽¹⁾	Salarios devengados⁽²⁾
A	365	100,100.00
B	199	211,200.00
C	190	63,800.00
D	300	187,000.00
E	90	31,900.00
F	310	184,800.00
G	108	66,000.00
H	365	227,700.00
I	201	187,000.00
J	208	118,800.00
Total	2,336	1,378,300.00

- (1) Los periodos de descanso pre y postnatales, así como los días de incapacidad temporal que sean consecuencia de un riesgo de trabajo, se consideran como efectivamente laborados.
- (2) Si el salario que perciben los trabajadores de confianza es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo.

El 31 de marzo de 2015 venció el plazo para que las empresas presentaran su declaración anual, en la cual determinaron la renta gravable y el ISR. Con esta información se procede a calcular el monto a cubrir a los trabajadores.

- (3) No tienen derecho a recibir PTU:
- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.
 - Los trabajadores eventuales que hayan trabajado menos de 60 días durante el año.

Con base en las cifras anteriores se determina el factor aplicable sobre sueldos y sobre días trabajados:

	Monto a distribuir	\$ 200,000.00
Entre:	Días laborados	2,336
Igual:	Factor aplicable	85.6164

	Monto a distribuir	\$ 200,000.00
Entre:	Días laborados	1,378,300
Igual:	Factor aplicable	0.1451

Posteriormente se calcula la PTU a cubrir a cada trabajador.

Trabajador	Días	Factor aplicable	PTU por días laborados	Salario devengado	Factor aplicable	PTU por salario	PTU total
A	365	85.6164	31,250.00	100,100.00	0.1451	14,525.14	45,775.14
B	199	85.6164	17,037.67	211,200.00	0.1451	30,646.44	47,684.11
C	190	85.6164	16,267.12	63,800.00	0.1451	9,257.78	25,524.90
D	300	85.6164	25,684.93	187,000.00	0.1451	27,134.88	52,819.81
E	90	85.6164	7,705.48	31,900.00	0.1451	4,628.89	12,334.37
F	310	85.6164	26,541.10	184,800.00	0.1451	26,815.64	53,356.74
G	108	85.6164	9,246.58	66,000.00	0.1451	9,577.02	18,823.60
H	365	85.6164	31,250.00	227,700.00	0.1451	33,040.70	64,290.70
I	201	85.6164	17,208.90	187,000.00	0.1451	27,134.88	44,343.78
J	208	85.6164	17,808.22	118,800.00	0.1451	17,238.63	35,046.85
Total	2,336		200,000.00	\$1,378,300.00		200,000.00	400,000.00

Al terminar mayo, los patrones deben efectuar el reparto de utilidades a sus trabajadores.

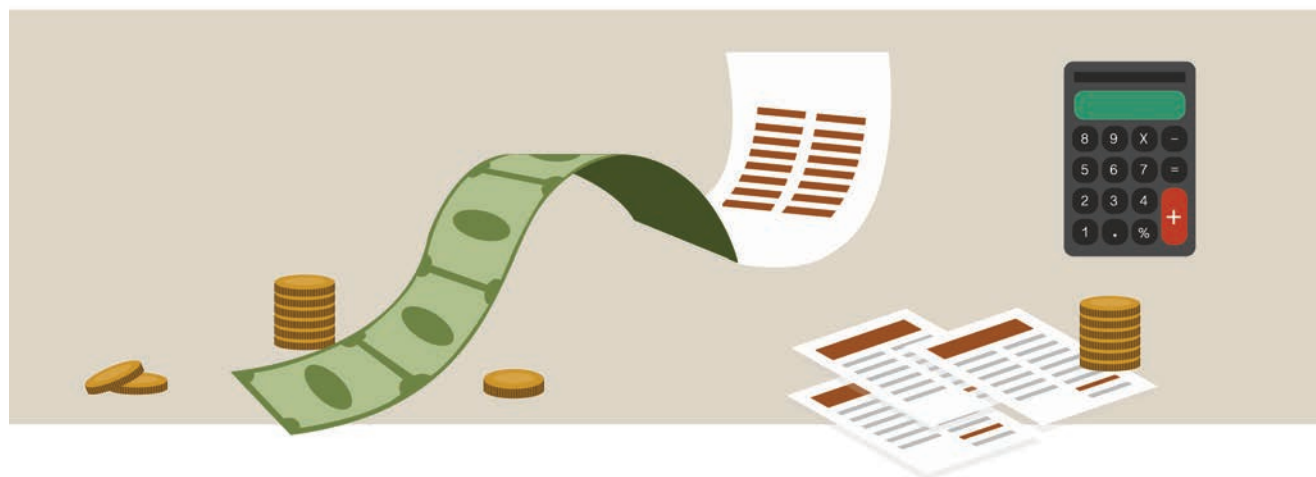
Una vez determinado el monto de la PTU a pagar a cada trabajador, se debe aplicar la exención (equivalente a 15 días de salario mínimo) para conocer la base sobre la cual se calcula el ISR que corresponda a cada empleado.

Objeciones de los trabajadores

Cuando los trabajadores no estén de acuerdo con la declaración anual que presentó su patrón, pueden

manifiestar las objeciones correspondientes. Para estos efectos deben seguir el procedimiento previsto en el reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT, publicado en el DOF del 5 de junio de 2014. Las objeciones tienen el carácter de denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, y deben presentarse dentro de los 30 días siguientes a aquél en que la empresa les entregó la copia de la declaración.

Trabajador	PTU total	Ingreso exento	Ingreso gravado
A	45,775.14	1,051.50	44,723.64
B	47,684.11	1,051.50	46,632.61
C	25,524.90	1,051.50	24,473.40
D	52,819.81	1,051.50	51,768.31
E	12,334.37	1,051.50	11,282.87
F	53,356.74	1,051.50	52,305.24
G	18,823.60	1,051.50	17,772.10
H	64,290.70	1,051.50	63,239.20
I	44,343.78	1,051.50	43,292.28
J	35,046.85	1,051.50	33,995.35
Total	400,000.00	10,515.00	389,485.00



Capacitar a las áreas financieras, un reto

Por: Mercedes Fuguet, Socia de PwC México

La rápida expansión de los mercados financieros internacionales trae consigo cambios en la manera de hacer negocios y en la toma de decisiones económicas y financieras que afectan a las áreas financieras y contables por la complejidad de las transacciones que realizan las empresas actualmente, lo que ha llevado a la búsqueda de la armonización contable global por la cada vez mayor sofisticación de los registros contables.

Esta situación hace que las empresas tengan que enfrentarse a nuevos retos para adaptarse a los impactos de implementación de nuevas normas contables y regulaciones. A este contexto se añade una situación más: las constantes modificaciones en materia fiscal que ya caracterizan a México.

En muchos casos todos estos cambios –su implementación e impacto– van más allá de lo contable o fiscal, ya que traen consigo la necesidad de realizar adecuaciones en sistemas, procesos, controles, así como en la forma de hacer negocios, entre otros aspectos que podrían ser de gran relevancia para las empresas.

Este escenario plantea retos en materia de capacitación para las áreas involucradas. Es un hecho que la agilidad con la que las diferentes industrias puedan adaptarse a este escenario volátil dependerá de la velocidad con que se preparen para el cambio y tengan las herramientas necesarias para transformarse a la misma velocidad que la economía mundial.

Capacitación constante: diferenciador de las empresas exitosas

Capacitarse para estos cambios es y será siempre la principal necesidad que deberá cubrir toda empresa que desee sobrevivir a la oleada de modificaciones contables, financieras y económicas, ya que podría haber impactos importantes en la información financiera que es utilizada por la gerencia para la toma de decisiones. En este sentido la capacitación constante se convierte en un claro diferenciador entre las empresas exitosas y las que no lo son.

Considerando lo dinámicas que son la áreas financieras (viajes, cierres contables, transacciones nuevas cada día, etcétera), así como la complejidad y sofisticación de los cambios contables y fiscales, las empresas deben saber con qué opciones cuentan para capacitarse constantemente sin costos elevados, aunque se trate de temas especializados.

Actualmente el concepto de capacitación ha evolucionado; el desarrollo tecnológico por medio de internet y los dispositivos móviles ha dado origen a formas alternas, más novedosas y eficientes, de educación a un costo menor, para proporcionar una solución al reto educativo y ayudar a las compañías de todos los tamaños a adaptarse a las demandas del cambio. La educación en línea (e-learning) es una opción cada vez más aprovechada.

Adicionalmente a la capacitación, es necesario que el personal de áreas financieras cuente con acceso a información

Empresas asociadas a Amedirh cuentan con un descuento especial de un 30 a un 40% en las membresías anuales de **consult@ble a partir del 1 de abril de 2015, con el siguiente código: **AMED@2015**.**

oportuna que le permita prever los impactos y estar en condiciones de decidir cómo afrontarlos.

Comprendiendo esta necesidad de las empresas, PwC ha creado **consult@ble**, una plataforma en línea de capacitación integral desarrollada por expertos de PwC quienes prestan servicios de asesorías a empresas mexicanas y extranjeras en conjunto con un equipo multi-

disciplinario con amplia experiencia en educación en línea y presencial.

Los programas de capacitación y actualización de **consult@ble** ofrecen un amplio rango de temas contables, financieros, fiscales y de negocios durante todo el año, con casos prácticos de aplicación real y con la ventaja de poder acceder a ellos en cualquier momento y lugar.



Más de **120 horas** de educación profesional continua.



Registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).



Reporte Gerencial sobre el aprovechamiento de la plataforma por cada uno de tus colaboradores.



Consultas en línea con expertos nacionales e internacionales



Posibilidad de obtener **los puntos DPC (Desarrollo Profesional Continuo)** requeridos por el Colegio de Contadores Públicos de México.



Normas contables y leyes fiscales en línea.



Resúmenes mensuales en español sobre temas contables relevantes de NIF, IFRS y US GAAP.

Contacto: consultable.cmaas@mx.pwc.com
Teléfono: 01 800 0624 792
Sitio web: www.consultable.com.mx

consult@ble

Capacitación y consultas contables online



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

El reto de la salud y el bienestar en el trabajo



Por: Amedirh

Reducir las tasas de ausentismo por enfermedad y la merma que produce el manejo de la salud de los colaboradores es un reto social, empresarial y organizacional que convoca a los ejecutivos de Recursos Humanos a realizar propuestas innovadoras y estratégicas que contribuyan a mitigar los efectos nocivos en la productividad y la rentabilidad.

Este es un reto del siglo XXI considerando que las afeciones hoy están profundamente correlacionadas con el estilo de vida y de trabajo de las personas en los centros laborales e incluso fuera de ellos, generando una problemática sistémica que requiere grandes intervenciones para su resolución.

En México, la salud y el bienestar han despertado a diferentes industrias. En los tres años recientes han registrado un crecimiento importante en el plano comercial incrementando los indicadores de ventas de productos como los alimentos y bebidas saludables, de acuerdo con las cifras de Euromonitor.

De hecho, en el país se han aprobado medidas jurídicas para inhibir el consumo de bebidas con azúcar adicionada y la supervisión de la alimentación en los centros escolares. También se aprobó una ley de ayuda alimentaria para los trabajadores que incluso representa cierto estímulo fiscal para los empleadores.

Hay más conciencia y conocimiento acerca de la importancia que tienen el estilo de vida y los hábitos alimenticios

sobre el estado de salud de las personas. Pero esto no necesariamente es síntoma de que las cosas estén cambiando a fondo ni en las escuelas, ni en las empresas, ni en los hogares mexicanos.

Retos de peso en México

Más del 70% de los adultos padecen sobrepeso en México, una proporción mayor que en cualquier otro país de la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OCDE). Cerca del 32% de los adultos son obesos, la segunda tasa más alta de la OCDE, por detrás de Estados Unidos (36.5%).

De acuerdo con la OCDE, “los programas de prevención individual podrían evitar hasta 47 mil muertes por enfermedades crónicas cada año. Si las distintas intervenciones se combinaran en una estrategia integral de prevención, las muertes evitadas podrían incrementarse a 55 mil”, según el informe *La obesidad y la economía de la prevención: Fit not fat / Hechos claves* – México (2014).

“No podemos financiar las consecuencias económicas y sociales de tener a más de la mitad de la población con sobrepeso u obesidad”, señala el Secretario General de la OCDE, Ángel Gurría. “México ha demostrado que es posible tomar medidas contundentes para hacer frente a esta epidemia; poniendo un buen ejemplo para países que enfrentan un desafío similar”.

Los datos y la declaración de José Ángel Gurría cobran mayor relevancia debido a las consecuencias sociales y



económicas dramáticas de la obesidad, considerando un creciente número de personas con enfermedades crónicas como la diabetes, las enfermedades del corazón y el cáncer. Por sí solo, el impacto de la obesidad en los costos de salud en México se estima en cerca de **mil millones de dólares**.

Algunos de los padecimientos que se presentan con mayor frecuencia en los centros laborales están relacionados con la fatiga visual, el dolor de espalda, el estrés, el síndrome de fatiga crónica, el síndrome de túnel carpiano, los problemas gástricos, la diabetes y la enfermedad coronaria. Los tres últimos tienen un vínculo estrechamente ligado a los hábitos de alimentación y de práctica deportiva.

Adicionalmente, las empresas mexicanas presentan reducciones de entre 15 y 20% al año en productividad por problemas fisiológicos de sus colaboradores, de acuerdo con datos difundidos por el IPADE. Es evidente que la dinámica de salud pública y su cobertura no son suficientes para atender las afecciones y para implementar programas de prevención que lleguen con efectividad a la base trabajadora.

Habría que reflexionar a conciencia las implicaciones de dejar en el tintero el desarrollo de políticas de salud de implementación acertada en las empresas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha remarcado que, en términos económicos, las afecciones de los colaboradores provocan la pérdida de **4% del Producto**

Interno Bruto (PIB) mundial a causa de los costos directos e indirectos de la atención a las enfermedades. Esto representa 1.25 billones de dólares.

Colaboradores sanos, negocios saludables

Contar con trabajadores saludables es una responsabilidad compartida que requiere de una planificación estratégica, con alcances de corto, mediano y largo plazo; para influir poderosamente en el comportamiento de las personas.

Aprender a cuidarse es un entrenamiento que no se puede brindar exclusivamente en la empresa, porque parte desde la familia y se refuerza en la escuela. No obstante, la organización no puede cerrar los ojos ante el impacto que tiene el bienestar de la población adulta y trabajadora en los indicadores clave de negocio.

En México, la tasa de incidencia de accidentes y enfermedades de trabajo por cada cien trabajadores ha reducido de 2.91 en el año 2008, cuando se presentó el pico más alto de la crisis económica mundial, a 2.60 en 2013. Esto no significa que el reto sea menor, considerando que el país es uno de los que se ubican entre los más rezagados en los indicadores de la OCDE.

La implementación de programas de salud, bienestar y calidad en las organizaciones traen ventajas por donde se les mire. Por sí solos son alternativas viables que

pueden comenzar con acciones sencillas, concretas y fáciles de emprender e implementar.

En la medida que el tamaño y complejidad de la compañía lo requieren, se puede robustecer la estrategia hasta lograr un alcance más allá de los muros, involucrando a las familias y a las escuelas de los hijos de los colaboradores. Compartimos cinco pasos clave para generar un movimiento de salud y bienestar.

Paso 1: Reconoce el problema. A medida que Recursos Humanos se vuelve consciente de las implicaciones de la salud y el bienestar, se pueden establecer métricas y dimensionar los desafíos.

Paso 2: Camina antes de correr. Si ya cuentas con los datos básicos sobre ausentismo por enfermedad e incapacidad, comienza por diseñar una macro estrategia que incluya la salud física, psicológica y social de los colaboradores. Crea acciones fáciles de implementar, de bajo costo y gran beneficio.

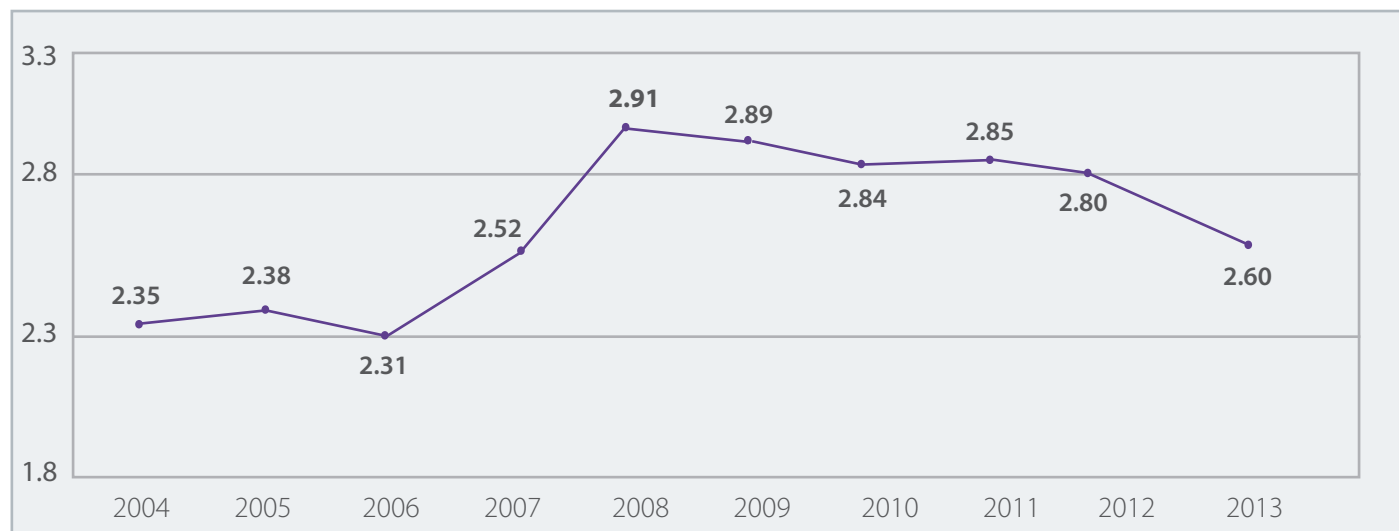
Paso 3: Haz una prueba piloto. Nadie corre un maratón sin haber entrenado mucho tiempo antes. Im-

plementar un programa de salud y bienestar puede ser abordado de la misma manera. Comienza aplicando las acciones básicas en grupos conformados por colaboradores que influyen en la opinión y el clima laboral. Recoge la retroalimentación y realiza ajustes.

Paso 4: Prepara a tus equipos. Echando mano de estos colaboradores influyentes, puedes emprender la implementación creando brigadas saludables con ellos como líderes de equipo. De esta manera, las primeras acciones, las más sencillas y básicas, pueden comenzar a cobrar vida con una comunicación cercana entre todos los participantes.

Paso 5: Aumenta el paso. Trabaja activamente durante un trimestre. Al concluir este periodo es seguro que ya cuentas con datos importantes para generar una buena impresión en la alta dirección o con tu línea de reporte inmediato. También contarás con aprendizajes y estarás en condiciones de establecer parámetros. A partir de ahora, ya puedes aumentar la velocidad y la fuerza del trote en la carrera del bienestar. ▲

Tasa de Incidencia de Accidentes y Enfermedades de Trabajo por cada cien trabajadores, 2004 - 2013 Nacional



Fuente: Memorias estadísticas IMSS, 2004 - 2014.

DEJE LA GESTIÓN DE SUS RECURSOS HUMANOS CON LOS EXPERTOS.



• ADMINISTRACIÓN
DE NÓMINA

• MAQUILA
DE NÓMINA

• RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN

• ESTUDIOS
SOCIOECONÓMICOS

Personalizando
Empresas



proyección y administración empresarial

D.F.: Insurgentes Sur #1898, Planta Baja, piso 3 y 4, Col. Florida, C.P. 01030. Tels. 5980-4800, 5980-4802 y 01800-200-0723.
SUCURSALES: Moliere, Acapulco, Campeche, Cancún, Ciudad Juárez, Coatzacoalcos, Cuernavaca, Estado de México, Guadalajara, Hermosillo, León, Mérida, Monterrey, Poza Rica, Puebla, Querétaro, Reynosa, Tijuana, Veracruz y Villahermosa.
INTERNACIONAL: Costa Rica, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú y República Dominicana.
CORPORATIVO CENTROAMÉRICA: El Salvador.
USA: Los Angeles y San Diego, CA.
Mail: buzon@pae.cc



 Adecco

better work, better life

A photograph of three business professionals in a meeting. A man in a dark suit and tie is on the left, gesturing with his hands. Two women, one with blonde hair and one with dark hair, are on the right, listening attentively. They are seated around a table with coffee cups and documents. The background shows a modern office interior with large windows and a concrete pillar.

Tener al mejor talento es la solución



Adecco México

adecco.com.mx

Nuestra experiencia, calidad en el servicio y conocimiento del mercado laboral nos permite comprender a fondo **tus necesidades corporativas** para resolverlas oportunamente. Somos el socio de negocio que te **apoyará a identificar y conservar el talento** que tu empresa requiere.

Nuestros servicios:

- Subcontratación de personal
- Reclutamiento de ejecutivos de **Gerencia a Alta Dirección**
- Consultoría organizacional
- Reclutamiento y selección de personal
- RPO (Recruitment Process Outsourcing)
- Maquila de nómina

Contáctanos

atencionclientes@adecco.com

01800 890 0173

STPS-ACT-ESP09-00002