

CREANDO VALOR RH

NUEVA ÉPOCA / AÑO 3 / NÚMERO 6 / NOVIEMBRE, 2014

Excelencia, innovación y liderazgo Premio AMEDIRH al Ejecutivo 2014



www.amedirh.com.mx/revistarh



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.



49º CONGRESO AMEDIRH

Reseña del evento
empresarial más relevante
del 2014



RETORNO DE INVERSIÓN

Capacitación,
productividad e
incremento al Salario
Mínimo



GRANDES TENDENCIAS

Innovación y Recursos
Humanos: Todo comienza
con la gestión de la
confianza en el talento





EVENTOS GENTE GRANDE

NOVIEMBRE-DICIEMBRE

NOVIEMBRE

Como enfrentar las Pérdidas Significativas

25



CURSOS DE CÓMPUTO

(40 años y más)

Power Point (18 horas)

Del 29 de octubre al 19 de noviembre

Excel (14 horas)

Del 21 de noviembre al 5 de diciembre

Internet y Redes Sociales (14 horas)

Del 8 al 10 de diciembre y del 5 al 14 de enero 2015

Principiantes: Lunes, miércoles y viernes de 9:00 a 11:00 hrs.

Intermedio: Lunes, miércoles y viernes de 11:30 a 13:30 hrs.

INFORMES E INSCRIPCIONES

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



Para tu agenda

PERSPECTIVAS 2015

No te pierdas el evento que te ayuda a reconfirmar tu planeación para el 2015

HOTEL MARQUIS REFORMA
20 NOVIEMBRE
8:00 a 11:30 am

Contenido



VISITA NUESTRA REVISTA ELECTRÓNICA
donde encontrarás el video webcast con información
exclusiva para socios AMEDIRH.

www.amedirh.com.mx

CONSEJO DIRECTIVO 2013-2014 / PRESIDENTE: Ing. Alberto Luis de Armas Ortiz, Vicepresidente de Recursos Humanos; CEMEX México. SECRETARIO: Jorge Mauricio Reynoso Nassar, Director de Recursos Humanos; Merck Sharpe and Dohme. TESORERO: Ing. Eduardo de la Garza Zamarrón, VP & CPO Recursos Humanos; Pepsico Internacional México. VOCAL 1: Lic. Laura Perea Romero, Director General Adjunto Recursos Humanos Head of Human Resources Mexico; HSBC. VOCAL 2: Lic. Alejandro Mora Gaytán, Director de Recursos Humanos; Liverpool. VOCAL 3: Ing. Adela Giral López, Directora de Recursos Humanos; Microsoft México. VOCAL 4: Ing. Álvaro Madero Gómez, Director de Food Service; Sigma Alimentos (Monterrey). VOCAL 5: Lic. Luis Felipe Miguel Llanos Reynoso, Director de Desarrollo Profesional; Secretaría de Hacienda y Crédito Público. VOCAL 6: Lic. María del Carmen Calcaño Vizcarra, Personas; Gentera. VOCAL 7: Dr. Humberto Gracia, Latin America Medical Director; GE Corporate. VOCAL 8: Lic. Ismael Sánchez Moreno, Director de Recursos Humanos; Bachoco. VOCAL 9: Jorge Jauregui Morales, Ex Presidente. / PRESIDENTE COMITÉ DE HONOR Y JUSTICIA: Lic. Antonio Reus Ascencio. VOCAL 1: Lic. Miguel Ángel Sánchez Cervantes, Director de Recursos Humanos; General Motors de México. VOCAL 2: José Luis López Lepe. / PRESIDENTE DEL CONSEJO CONSULTIVO: Lic. Gerardo Valdiés Manzano. VOCAL 1: Lic. Óscar Rodríguez González, Director de Desarrollo de Recursos Humanos; Palacio de Hierro. INTEGRANTES DEL CONSEJO CONSULTIVO: C. Carlos Eduardo Romero Flores, Director General de Personal y Organización; CONDUSEF. Lic. Mauricio Uribe Morales, Human Resources Director México C&CA; BD. Lic. Jorge Cherit Galindo, Socio; Venture Consulting. Lic. Marco Antonio Campos Lobo, Vicepresidente de Capital Intelectual; Malta Texo México, S.A. de CV; Ma. Teresa Zaldivar de Meza. Lic. Patricia Espinosa Torres. Lic. Raúl Arqueles González, Director de Personal; Corporativo Bimbo. Lic. Sonia Zaragoza González, Director General de Recursos Humanos; SEDESOL. Thomas Wissing, Director General; OIT. Lic. Joshue Hiram Suárez Villaseñor, Director General Adjunto de Recursos Humanos; INEGI. Mtro. Donato Casas Escamilla, Subdirector General de Administración, INFONAVIT. Lic. Antonio Ramírez Moneda, Asesor; Ternium. Lic. Alfredo Carrillo Antigua, Director Corporativo de Compensación y Organización; Cemex. Act. Ignacio Cano Cervantes, Director Ejecutivo de Capital Humano; ICA. Lic. Cecilia Cáceres Fox, Gerente Capacitación, ANTAD. Lic. Guillermo Uribe, Director Senior de Recursos Humanos; Flextronics México. Lic. Edgar Rosas López, Director de Recursos Humanos y Planeación; Productos Mexid. Lic. Pedro Martínez Rosales, Representante de la Presidencia ante asociaciones, CANACO. Lic. Gustavo A. Bolio Gómez, Director Corporativo de Recursos Humanos; Grupo las Brisas Hotel Collection. Lic. Alan Gamboa, Director de Recursos Humanos; Estee Lauder Companies. Lic. José Luis Millotte González, Director de Recursos Humanos; GRUPO FINANCIERO INBURSA, Luis H. Novelo, Director Smarter Workforce LA & HR Mexico; IBM. / SECTOR EDUCATIVO. MBA. Antonio Castro D'Franchis, Director Adjunto a Rectoría, Universidad Panamericana; Dr. Mauricio Brehm Brechu, Director de Personal del Instituto Panamericano, IPADE. Dra. Rosa Isela Gulyas Fitch, Directora de Capital Humano para la Investigación y Coordinadora de la Entidad de Certificación de Competencias Laborales del Tecnológico de Monterrey. / SECTOR SALUD: Dr. Tomás Barrientos Fortes, Director de la Facultad de Ciencias de la Salud; Universidad Anáhuac. / EQUIPO EDITORIAL AMEDIRH. GERENCIA DE MERCADOTECNIA E INFORMACIÓN: Lic. Lia Durán Herrera. Coordinación Editorial: Lic. Gloria Huerta.

CREANDO VALOR RH. Año 3. No.6. Noviembre 2014. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh). Editor responsable: Mtro. Silvano Soto Hernández. Impreso por IDMS Consulting, S.C. Zacatecas 201. Col. Valle Ceylán. C.P. 54150. Tlalnepantla, Estado de México. Tel: (55) 2624-2102. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2012-030908583800-102. 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. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de Amedirh y son responsabilidad de quienes las emiten.



Innovación y talento: Claves para resolver los retos del 2015

Por: Lic. Pedro Borda Hartmann
Director General de AMEDIRH

Los retos para los mexicanos son una fuente de impulso para el éxito en el logro de los objetivos fundamentales de la sociedad: Libertad, igualdad, seguridad y bienestar. A punto de concluir el 2014, tenemos la oportunidad de hacer un balance al respecto y preguntarnos qué nos corresponde hacer y cómo continuaremos para alcanzar nuestras metas.

Este año, la educación y el empleo han sido dos temas cruciales y lo seguirán siendo. En los foros económicos internacionales de mayor prestigio, donde se dan cita especialistas, gobernantes y empresarios, se reflexiona y coincide en torno a qué hacer para enlazar al sistema educativo con el laboral. No hay respuestas únicas ni sencillas. No obstante, hay que trabajar para desarrollarlas.

Lo que resulta insoslayable es el hecho de que los mexicanos tenemos grandes desafíos por superar. Me refiero a la informalidad, el desempleo, la deserción escolar, los bajos niveles de productividad y rentabilidad en los diferentes sectores; así como las dificultades en materia alimentaria, de salud, pobreza, falta de vacantes y escasez de talento, por no hablar de casi 8 millones de Ninis.

Esta es una historia que se repite constantemente y parece el sello característico de nuestro pasado y presente. A pesar de ello, considero que todos aspiramos a que el futuro sea mejor y que traerá consigo un escenario mejor para los mexicanos. En AMEDIRH creemos que la innovación es un tema crucial porque se requiere pensar y actuar diferente para diseñar soluciones a los múltiples problemas que nos atañen.

Las personas, el talento, son la fuente natural para la generación de ideas. Por eso, los ejecutivos de Recursos Humanos tenemos el enorme compromiso de asesorar estratégicamente a la alta dirección para fomentar y facilitar que todos los colaboradores sean capaces de contribuir a diferentes niveles. El primero de ellos, es a través de la mejora incremental que es uno de los rostros olvidados de lo innovador. Hacer todo bien a la primera y luego, con excelencia. Hay que pensar fuera de la caja.

Un segundo nivel lo encontramos en la generación de ideas novedosas para agregar valor a los productos y servicios del mercado. México sigue importando desde alimentos hasta tecnología. Estamos convencidos de que se puede modificar dramáticamente este contexto. El tercer nivel es el de la innovación social en el que los mexicanos y mexicanas podemos visualizar, diseñar y desarrollar proyectos que nos permitan encaminarnos hacia el avance como nación.

Estoy seguro de que podemos construir diversidad de soluciones a los problemas. Tenemos que ver más allá del presente y de lo que no funciona en nuestro sistema social y económico. Es indispensable visualizar el siguiente paso que podemos dar como país si queremos un mejor entorno para los niños, los jóvenes y los adultos de todas las edades. Hay que pensar más allá de un gobierno, un sexenio, un gobernador o un presidente.

El futuro de México está en nosotros y llegar a él depende especialmente de los maestros y de quienes, como nosotros, tenemos la responsabilidad de desarrollar al talento humano. Por eso somos: **AMEDIRH EN MOVIMIENTO.** ▲▲

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@Amedirh_



facebook.com/amedirh



Grupo AMEDIRH



RH GLOBAL

HR Certification Institute

¿Quiénes somos?

Cuando comenzó su gestión como Presidente del Consejo Directivo de AMEDIRH para el periodo 2013-2014, el Ing. Alberto de Armas emprendió la tarea de conducir los esfuerzos del equipo de la asociación para implementar el proceso de certificación de ejecutivos de Recursos Humanos en México. Este proyecto ya es una realidad y existe un vínculo sólido con **HR Certification Institute** (HRCI). A través de esta organización, los responsables de la gestión de talento de nuestro país podrán obtener las credenciales de validación internacional que representan una mejora incremental en el desempeño de sus funciones en el ámbito regional y local. Te invitamos a conocer más acerca de cómo puedes participar en el proceso.

ENFOQUE DE NEGOCIOS

El Salario Mínimo: Una ecuación complicada para el 2015

Entre los retos que emergieron en el año que termina se encuentra la discusión alrededor del aumento de los salarios mínimos. El debate se ha intensificado con voces que defienden la propuesta y otras que anticipan un escenario adverso que, lejos de ayudar a los trabajadores, podría resultar en contra de la economía. Mitos y realidades han salido a la luz alrededor del aumento a los ingresos de los mexicanos. No obstante que aún no hay un acuerdo formal en el tema (al cierre de la edición), lo que están observando los analistas es que la tendencia mundial indica que los incrementos tendrían que estar asociados, de manera directa, a la productividad nacional, empresarial y de cada empleado.

GRANDES TENDENCIAS

Innovación y Recursos Humanos: El desafío de la confianza del líder

Hay un movimiento mundial alrededor de la innovación. Las empresas más grandes del planeta, en diversos sectores, están destinando recursos sobresalientes para la creación de plataformas tecnológicas y procedimientos que faciliten la generación de ideas y su implementación. Los expertos de diferentes ámbitos consideran que es indispensable concretar el compromiso de los

colaboradores y en ello, los líderes tienen la enorme responsabilidad de generar entornos de confianza donde se sientan en condiciones de hacer propuestas sin temor a ser criticados, juzgados o encontrarse sujetos a la invalidación de sus jefes. Compartimos contigo las visiones de especialistas de diferentes campos de conocimiento relacionados con el concepto de la gestión de la innovación.

RH GLOBAL

Productividad: Distintivo del liderazgo femenino

La presencia de las mujeres en los entornos empresariales sigue aumentando en número y en profundidad dentro de las jerarquías organizacionales. En este artículo, se reflexiona alrededor de los casos donde el liderazgo de las ejecutivas y directivas está ejerciendo influencia positiva. Con todo, *McKinsey & Company* reporta que a pesar de las diferencias en estilos de dirección y la preferencia por las mujeres como líderes, en todo el mundo, ellas siguen estando subrepresentadas en los puestos de mayor responsabilidad y alta dirección en las corporaciones. ¿Cómo están manifestándose estas expresiones de la diversidad y la inclusión con perspectiva de género en tu organización?

RESEÑA

49° Congreso Internacional de Recursos Humanos

Una suma de éxitos en el gran evento empresarial del año. ▲▲



Congreso Internacional
de Recursos Humanos 2014



Te damos la bienvenida

En AMEDIRH nos integramos contigo en una red que promueve y facilita la generación de ideas para la creación de nuevos escenarios de gestión de los Recursos Humanos en un entorno profundamente cambiante

Abilia Consultoría Inmobiliaria

Lic. Iliana Díaz Bautista
Subdirector de Recursos Humanos

Analysales, S.A. de C.V.

Lic. Olga Núñez Morante
Directora Comercial

Armstrong Laboratorios de México, S.A. de C.V.

Carolina Lacy Rangel
Gerente de Gestión de Capital Humano

Atención Telefónica

Lic. Laura Gallegos
Gerente de Reclutamiento y Selección

Banca Mifel

Lic. Martha Calderón
Director Ejecutivo de Recursos Humanos

Grupo Financiero Interacciones

Lic. Ricardo García Luna y Martínez
Director Corporativo de Recursos Humanos

Boardman Haliscak Consultores

Lic. Salvador Eduardo Garza Boardman
Socio Fundador

CDG Leadership, S.A. de C.V.

Ing. Adrián Taboada Garza
Socio Director

Centro Escolar Cedros

Lic. Miguel Ángel Alvarado Carranza
Gerente de Recursos Humanos

Church & Dwight Servicios, S. de R.L. de C.V.

Lic. Irma Dorantes Ángeles
Gerente de Recursos Humanos

Coconal, S.A.P.I. de C.V.

Lic. Jorge Marín
Jefe de Personal

Comercializadora Columbia, S.A. de C.V.

Donaji Romero Gallegos
Jefe de Recursos Humanos

Complementos Alimenticios, S.A. de C.V.

Lic. Miguel Ángel Carral González
Gerente de Recursos Humanos

Construcciones y Servicios Industriales Globales, S.A. de C.V.

Lic. María Casilda López Pérez
Especialista Talento Humano SR

**Converus**

Tood Mickolsen
CEO

DKT de México, S.A. de C.V.

Lic. Lizbeth Castillo Correa
Gerente de Administración y Recursos Humanos

Dr. José Polak, S.A. de C.V.

Lic. María Edith Redding Castilla
Gerente de Recursos Humanos

Embotelladora Las Margaritas, S.A.P.I. de C.V.

Jorge Enrique Lepe Villa
Director de Recursos Humanos

Ethos Laboratorio de Políticas Públicas

Verónica Menchaca Garza
Directora de Recursos Humanos

Ferrocarril Mexicano, S.A. de C.V.

Lic. Cynthia Corina Morales Cambroner
Gerente de Integración

Fundación Cultural Rone, S.A. de C.V.

Lic. Federico Pérez Veraza
Líder de Proyecto

GMP Sistemas

Lic. Luz María Hernández Obregón
Coordinadora de Marketing y Soporte al Cliente

Grupo Real Turismo

Francisco Ibáñez
Director de Recursos Humanos GRT

Grupo Trevox

Verónica Alonso Arista
Atracción de Talento

Helvex, S.A. de C.V.

Lic. Elvis Tacuba Ramírez
Jefe de Personal

HR Strategic Partnership International México, S.A. de C.V.

Héctor Miguel Hernández Sandoval
Socio Consultor

HRsmart

Lic. Paul Fonolla
Director, Board of Directors & President Latin America Operations

i-Grow Consulting

Lic. Vianey Luna
Coordinador de Marketing

Innermetrix Latinoamérica

Mtra. Camille Rouxel
Brand Manager

Inovo Staff México

Lic. Luis Gerardo Flores Garza
Gerente de Ventas

Instituto Mexicano de Teleservicios

María Eugenia García Aguirre
Directora General

Instituto Tecnológico Roosevelt

Alejandra Lira Rosales
Coordinador de Recursos Humanos

Cien Negocios

Sandra Ramírez Autran
Gerente de Recursos Humanos

International Private Security de México

Lic. Javier Sosa Salinas
Director de Factor Humano

Makymat, S.A.P.I. de C.V.

Lic. Luis Tenorio Martínez
Coordinador de Desarrollo Organizacional



Muneris Consultoría

Lic. Marycarmen Argüelles
Director General

Museo Interactivo Infantil, A.C.

Lic. Marcela García Nieto
Subdirectora de Recursos Humanos

Personna Internacional de México

Lic. Frida Mayoral
Gerente de Recursos Humanos

Prosegur Seguridad Privada, S.A. de C.V.

Lic. Nelson Nájera Franco
Director de Recursos Humanos

SEGLO Logistics

Martha Elena Ariza Salvatori
Directora de Relaciones Laborales y Jurídico

Seguridata Privada

Jesús Vázquez Arciniega
Chief Financial Officer

**Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad
y Calidad Agroalimentaria (SENASICA)**

Srita. Itzihuari Iratzi Montufar Burgos
Homólogo a Enlace de Alto Nivel
de Responsabilidad

Grupo Finvir

Carina Guadalupe Lemus González
Directora de Recursos Humanos

Simetrical

Lic. Fernanda Cervera
Directora

Sony Music México

Jorge Luis Martínez
Gerente de Recursos Humanos

Tiendas 3B

Lic. Beatriz Márquez
Gerente de Recursos Humanos

Unifin

Lic. Carla De La Cuadra Arenas
Gerente de Recursos Humanos

Variv Capital

María Guadalupe Álvarez Icaza
Directora de Recursos Humanos

Zárate Morales y Asociados, S.C.

Juan Zárate Morales
Socio Director

Únete al MOVIMIENTO AMEDIRH

contacto@amedirh.com.mx

membresia@amedirh.com.mx

conmutador: 5140-2200

NUEVA

 **Ticket
Empresarial®**



Viáticos y nómina

Manejarlos de forma independiente, ¡sí es posible!

Con **Ticket Empresarial®** evite el uso de la cuenta de nómina para los depósitos de viáticos. Además le permite optimizar la administración de los gastos de viaje, representación y caja chica, con servicios como:



PLATAFORMA WEB PARA ADMINISTRADORES

Configure los parámetros de uso de las tarjetas según la política de su empresa y administre los gastos en tiempo real.



UN SOLO MEDIO DE PAGO

Una tarjeta con marca de aceptación MasterCard® para todos los empleados de su compañía con una amplia cobertura nacional e internacional.



PORTAL DE USUARIOS

Disponible las 24 horas para gestionar su tarjeta y solicitar, controlar y reportar los gastos profesionales.



¡Reciba el primer mes de servicio sin costo!

Contáctenos



5262 8889 • 01800 012 2267

telemarketing-MX@edenred.com

 **Edenred**

www.edenred.com.mx

Síguenos en  /EdenredMx

 @EdenredMexico

Búsquenos en  como Edenred México

 como Edenred MX



Cerramos el año con un mensaje de nuestro Director Ejecutivo

Lic. Pedro Borda Hartmann en conversación

Por: AMEDIRH

El 2014 fue un año de logros cumplidos. A instancia del liderazgo del Ing. Alberto de Armas, Presidente del Consejo Directivo de AMEDIRH, y del Lic. Pedro Borda Hartmann, Director Ejecutivo, fue posible visualizar metas ambiciosas que se han cumplido con alta efectividad.

En esta conversación con la revista **CreandoValoRH**, el Lic. Pedro Borda hace una reflexión sobre la función vital que tiene el aprendizaje y cómo AMEDIRH ha emprendido proyectos de gran escala a través de sus diferentes diplomados, satisfaciendo esta necesidad. De igual manera, tenemos la certificación que por sí misma representa un valor indiscutible para las cualificaciones de los Ejecutivos de Recursos Humanos.

Al cierre de esta charla, el Director Ejecutivo de AMEDIRH pone énfasis en el lanzamiento de la **Membresía Elite Premium** que ofrecerá una nueva gama de beneficios exclusivos y de alto valor agregado. Por último, Pedro Borda concluye enviando un mensaje de felicitación y agradecimiento a nuestros socios. ▲▲



¡Haz click en el video!

Ve y escucha la entrevista que realizamos con el **Lic. Pedro Borda Hartmann**, Director Ejecutivo de AMEDIRH. Sólo tienes que iniciar el reproductor de video que se encuentra en la página siguiente.



Connecting
People&Talent

Congreso Internacional de Recursos Humanos 2014



Por: AMEDIRH

**1 panel de análisis con los ganadores
del Reconocimiento al Ejecutivo de RH 2013
5 reconocimientos al Ejecutivo RH 2014**

Un gran éxito: Gracias a ti

Este es un logro contundente gracias a nuestros participantes, invitados especiales, expositores, patrocinadores y conferencistas.



4,285 asistentes
11 conferencistas
104 stands participantes



Inauguración

Con un registro lleno de ejecutivos desde primera hora, el miércoles 10 de septiembre de 2014 inició el 49º Congreso Internacional de Recursos Humanos. Conforme al protocolo, se entonó solemnemente el Himno Nacional Mexicano.

Pedro Borda Hartmann, Director General de AMEDIRH dio la bienvenida y saludó a los invitados especiales, nacionales e internacionales; y resaltó la labor social y de voluntariado que realiza la asociación. Acto seguido, el Ing. Alberto de Armas, Presidente del Consejo Directivo, dirigió su mensaje inaugural a la comunidad presente. Destacó los objetivos cumplidos durante su gestión al frente de AMEDIRH en 2013 y 2014.

Networking en el coctel de bienvenida

Con el apoyo y patrocinio de HR Certificate Institute, celebramos el coctel de bienvenida al finalizar la tarde del primer día de actividades del 49º Congreso Internacional de Recursos Humanos. El marco para este encuentro tuvo lugar en la EXPO RH donde nos hacemos cargo de generar las condiciones para facilitar y promover el *net-working* entre nuestros socios y los empresarios.



“Con felicidad y tristeza comparezco ante ustedes en esta mi última aparición como Presidente del Consejo Directivo de AMEDIRH, en el marco de un Congreso. Ser Presidente es el honor que la asamblea de esta organización me confirmó en octubre de 2012. Han sido muchos los retos, los esfuerzos y las alegrías y satisfacciones que he experimentado. Gracias”.

Ing. Alberto de Armas.





Inauguración Expo RH. De izquierda a derecha, Diodoro Siller (Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), Alberto de Armas (Presidente de AMEDIRH), Amy Dufrane (Executive director HRCI), Carlos Navarrete (Ex secretario del trabajo del GDF), Juan Carlos Foncecerra (trabajo y previsión social del GDF) y Tim George, Embajador de Australia en México.

EXPO RH AMEDIRH

Este año, la EXPO RH contó con 104 stands representando a las marcas más innovadoras en servicios y productos para Recursos Humanos.

Luego de cortar el listón inaugural, los participantes en el congreso tuvieron la oportunidad de establecer o reforzar vínculos con los proveedores sectores como tecnología de la información, compensaciones, beneficios, capacitación, reclutamiento, selección, administración de nómina y desarrollo organizacional, entre otros.



Beneficios para las marcas y patrocinadores

En este 2014, buscamos ofrecer una experiencia de conexión entre el talento y las mejores marcas de productos y servicios para Recursos Humanos. Organizamos la exposición de manera que hubiera más espacio, tiempo y visibilidad para facilitar la circulación de los visitantes con los ejecutivos de nuestros patrocinadores.

Cada año procuramos alcanzar nuevos objetivos para contribuir a la comunicación de marca de las compañías que participan con un stand en la EXPO RH.



Cuidando los detalles también decimos gracias

Como una forma de buscar que tu estancia en el Congreso y la Expo RH resultara más acogedora, nuestros patrocinadores Edenred, Fud y Pepsico, compartieron el box lunch durante el almuerzo y snacks a lo largo del día.





Eduardo Sojo. Presidente de la Junta de Gobierno del INEGI

Eduardo Sojo Presidente de la Junta de Gobierno del INEGI

“Megatendencias del México de hoy”

El titular del Instituto Nacional de Estadística y Geografía realizó una presentación abundante en datos relevantes, pero sobre todo, en reflexiones acerca de cómo México es el resultado de una sociedad que ha aumentado su expectativa de vida, el número de años de escolaridad y la capacidad para generar recursos.

Este comportamiento como país también es producto del impacto de megatendencias como apuntó el Dr. Eduardo Sojo cuando habló del bono demográfico, la reducción de la mortalidad materno-infantil, el incremento en el número de jóvenes hacia el 2050 y la dificultad que enfrentan la nación y el mundo para mantener un equilibrio entre la igualdad de clases, la inseguridad, la educación y la salud. No obstante, la expectativa es que México recupere su capacidad económica con las reformas implementadas en los últimos cinco años.

Jonas Prising CEO de ManpowerGroup

“Acercando a los jóvenes al cambiante mundo del trabajo”

El líder mundial de ManpowerGroup transmitió la preocupación que existe ante la falta de oportunidades que viven los jóvenes en las economías en desarrollo. Señaló que los que no tienen trabajo o no acceden a las vacantes experimentan mayor descontento que la población que ya tiene acceso.

El 45% de quienes tienen 22 años de edad también quiere tener un empleo. Además, Jonas Prising destacó que, al ingresar tarde al mercado laboral, los chicos tienen mayores dificultades para alcanzar una mejor vida a futuro y que el 36% de los empresarios dice que la dificultad para encontrar al talento les imposibilita ejecutar con efectividad sus estrategias. Concluyó que hay una fuerte discordancia en el panorama del talento que continuará avivando la guerra entre las organizaciones por los mejor preparados y capacitados.



Jonas Prising, CEO de ManpowerGroup



Rodolfo Tuirán, Subsecretario de Educación Media Superior de la SEP

Rodolfo Tuirán

Subsecretario de Educación Media Superior de la SEP

“Desarrollando habilidades en la educación media superior para incrementar la productividad”

En su exposición, el subsecretario señaló que los trabajadores mexicanos compiten en desventaja en el escenario mundial. Noruega tiene 6 veces más productividad que México; Estados Unidos 4 veces más y Corea 2 veces más. Es decir, que nuestro país se ha estancado y no ha aumentado significativamente en los últimos años; especialmente cuando se compara con China e India.

“Tiene que ver con el déficit en la capacidad de innovación en nuestros ambientes de negocios y con la falta de desarrollo de competencias de la fuerza laboral”, aseguró el Dr. Rodolfo Tuirán. Si bien, en México incrementó el promedio de escolaridad a 8.9 años, esto no significa mayor productividad. La escolaridad creció 33%, pero la productividad sólo 7%.

Para avanzar, la Subsecretaría de Educación Media Superior promueve la implementación del modelo de educación dual alemana, los planteles de emprendedores, fortalecer la orientación vocacional, reconocer el impacto de las habilidades socio-emocionales, así como la revisión de planes de estudio y la vinculación con organizaciones de la sociedad civil, entre ellas AMEDIRH.



Anna Tavis, Consultora Global de RH y Socio Estratégico de Future Workplace

Anna Tavis

Consultora Global de RH y Socio Estratégico de Future Workplace

“Cambiando la perspectiva de RH”

La especialista presentó un panorama sobre el futuro de los centros de trabajo que se ven profundamente influidos por la experiencia de conexión que permite internet. Este nuevo contexto ha promovido que incremente el grado de sofisticación en el comportamiento de las personas, su consumo y la capacidad de auto-gestión del talento. Puso especial énfasis en las implicaciones que tiene este esquema de vida al estilo de la realidad aumentada y cómo ahora todo es susceptible de



estar bajo escrutinio público. A este fenómeno se le conoce como economía de la reputación donde las empresas, los líderes y los candidatos crean conversaciones acerca de su desempeño y el de sus grupos de interés. Esta información ahora se encuentra en internet y tendrá enorme peso en la manera en cómo reclutamos o nos vinculamos con una organización en términos de gestión del talento.



Jorge Salgado, Director General de Liverpool

Jorge Salgado

Director General de Liverpool

“Desarrollo del talento para el crecimiento de la empresa”

El líder de Liverpool compartió que, desde el año 2000, inició el desarrollo de su Universidad Corporativa que es todo un caso de negocio. Dicha institución cuenta con más de 4,500 estudiantes/colaboradores que han cursado estudios de licenciatura en diferentes áreas de conocimiento vinculadas con los negocios de la empresa (ventas, crédito e inmuebles).

La mayoría de estos trabajadores, cerca del 60%, ha recibido una promoción a partir de haberse graduado en alguno de

los programas educativos de la universidad. Además, han recibido diferentes reconocimientos de instituciones mexicanas e internacionales gracias a que han buscado ser muy profesionales en el desarrollo de las actividades; entre estas distinciones se encuentran varios primeros lugares en *Best Place to Work* en la categoría de tiendas departamentales.



Laércio Cosentino, Presidente e idealizador de TOTVS

Laércio Cosentino

Presidente e idealizador de TOTVS

“Pensar fuera de la caja: un elemento esencial para atraer y retener talentos”

Como resultado de una ardua trayectoria y de asumir el riesgo de conquistar a Brasil con sus productos de gestión automatizada de información, Laércio Cosentino se presentó en el congreso para compartir su enfoque sobre la innovación.

A lo largo de su conferencia, Laércio Cosentino destacó la enorme importancia que hoy tienen los grandes volúmenes de datos sobre los clientes, cómo se analizan y cómo se generan productos y servicios innovadores a



partir de ellos. Asimismo, exhortó a los ejecutivos de recursos humanos para que exploren este universo conocido como Big Data y ahora apliquen todas estas técnicas para potenciar el desarrollo del talento en sus empresas.



Jorge L. Torres, Presidente de FedEx de México

Jorge L. Torres

Presidente de FedEx de México

“El mejor servicio a través de la mejor gente”

FedEx es una empresa de soluciones logísticas y transporte internacional. Atiende 4 millones de envíos diarios con 8 millones de clientes interviniendo. Para lograrlo, su líder principal en México ha llevado la filosofía de esta empresa estadounidense al ADN social de la organización. Jorge L. Torres presentó a FedEx como un estudio de caso donde se ha efectuado un trabajo de alto impacto para consolidar su cultura laboral.

Para ello, en FedEx, todos han adoptado medidas para mantener conectada a toda la gente, asegurando el nivel del sentido de pertenencia, impulsando altos niveles de

productividad que se traducen en experiencias de gran valor para los clientes; todo esto en un marco de reconocimiento y celebración por cada éxito alcanzado.



Gautam Mukunda, Experto en liderazgo y académico de Harvard

Gautam Mukunda

Experto en liderazgo y académico de Harvard

“Cómo desarrollar a los líderes de la nueva generación”

El experto en liderazgo realizó una exposición rica en ejemplos extraídos del análisis de los casos paradigmáticos que cambiaron al mundo desde el ámbito militar. Compartió con los participantes su teoría de liderazgo basado en el proceso de filtración. Explicó que existen dos tipos de líderes.

Los primeros son producto del desarrollo de la vida organizacional (modelos) y los segundos llegan e irrumpen en la compañía transformándola enérgicamente (extremos). Planteó la necesidad de hallar un estado de equilibrio entre las dos perspectivas ya que cada una propone ventajas y desventajas: entre las más grandes, el riesgo que implica



incorporar a líderes sin conocimiento de negocio y de las personas que conforman la empresa.



Vicente Fox, Ex Presidente de México

Vicente Fox

Ex Presidente de México

“El talento, los retos y las relaciones empresariales en el mercado global del trabajo”

El ex presidente Vicente Fox realizó una exposición paulatina y detallada sobre la importancia que juega la auto-confianza, la seguridad y la formación de las personas para lograr el máximo aprovechamiento del talento. Particularmente, el también fundador del Centro Fox, institución dedicada a la formación de líderes, resaltó que en este siglo XXI es necesario que México se decida de forma indiscutible a convertirse en la próxima meca del talento, tal como lo están siendo las economías emergentes del bloque asiático.

El ex mandatario precisó que la revolución educativa será resultado de la cantidad de conocimiento y equipamiento que tengan las personas. Por último, invitó a los ejecutivos de Recursos Humanos para que ningún mexicano se quede detrás de otro, pues todos merecen tener la misma

oportunidad de ir a una escuela, contar con un ingreso y mejor calidad de vida.



Mario Nissan, Director de Innovación, Estrategia y Tecnología de Flock

Mario Nissan

Director de Innovación, Estrategia y Tecnología de Flock

“¿Innovar o extinguirse?: La nueva revolución del talento”

En su conferencia, Mario Nissan presentó un conjunto de las innovaciones tecnológicas que están transformando la visión humana sobre el trabajo. Destacó que las empresas que están ascendiendo de forma exponencial en el mercado de productos y servicios, tienen talento no rutinario que requiere de una formación más exigente en competencias como la creatividad y la proactividad.

Asimismo, apuntó que las fuerzas laborales del siglo XXI que serán más fuertes serán aquellas que empoderen el trabajo de la gente con la tecnología a través de la digitalización de la información y el *crowdsourcing*. La propiedad intelectual y la creatividad son intangibles que sólo pueden ser producidos por el talento humano.



Nelson González, co-fundador Declara

Conectar a la gente con el talento es la mejor forma de describir la visión que compartieron Ramona Pearson, fundadora de Declara (en comunicación vía remota desde Estados Unidos) y su socio, Nelson González. A raíz de una tragedia personal, Ramona tuvo que aprender de nuevo a hablar, escribir, caminar y desarrollar sus facultades. El proceso inspiró la aplicación de las neurociencias en los modelos de aprendizaje y así surgió Declara.

Ramona Pierson Fundadora Declara y Nelson González Co-fundador Declara

“Rompiendo paradigmas en el desarrollo de talento”

En su conferencia conjunta, Ramona y Nelson distinguieron que en este siglo el aprendizaje es social, más informal, colaborativo, basado en la observación, modelado y con mentores más que profesores tradicionales. Asimismo, utiliza nuevas herramientas, búsquedas en grandes bancos de datos, el análisis y los dispositivos móviles. Como resultado, las organizaciones incrementan sus indicadores de innovación, creación de mejores prácticas y retención de talento. Estos, señalaron, son asuntos estratégicos del CEO y de Recursos Humanos.

En su conferencia conjunta, Ramona y Nelson distinguieron que en este siglo el aprendizaje es social, más informal, colaborativo, basado en la observación, modelado y con mentores más que profesores tradicionales. Asimismo, utiliza nuevas herramientas, búsquedas en grandes bancos de datos, el análisis y los dispositivos móviles. Como resultado, las organizaciones incrementan sus indicadores de innovación, creación de mejores prácticas y retención de talento. Estos, señalaron, son asuntos estratégicos del CEO y de Recursos Humanos.



Panel con los 5 integrantes del Reconocimiento al Ejecutivo de RH 2013

Los ganadores del 2013 conversaron sobre las experiencias que los llevaron a ser galardonados por AMEDIRH. Se abordaron temas como el impacto a partir de la distinción, el valor que agregó a sus empresas y función; y, la repercusión en la atracción y desarrollo del talento. Gerardo Valdés, Consultor en Gestión Estratégica de Recursos Humanos, fungió como moderador. El panel estuvo integrado por:

- Patricia Lavoignet Pérez, categoría de empresas con hasta 1,000 colaboradores.
- Alan Gamboa López, categoría de empresas con hasta 5,000 colaboradores.
- Edgar Rosas López, categoría de empresas con hasta 10,000 colaboradores.
- José Luis López Lepe, categoría de empresas con hasta 25,000 colaboradores.
- Eduardo de la Garza, categoría de empresas con hasta 50,000 colaboradores.



Premio al Ejecutivo de Recursos Humanos 2014

Con la presencia del jurado de la Premiación del Ejecutivo del Año (Jorge Cherit, Mauricio Uribe, Jorge Jáuregui, Mauricio Brehm, Mauricio Reynoso y Héctor Macías), AMEDIRH entregó los siguientes reconocimientos:

Premio a empresas con hasta 1,000 colaboradores

Adela Giral López

Directora de Recursos Humanos, Microsoft México

Premio a empresas con hasta 3,000 colaboradores

Luis Bernardo Silva Bejarano

Director de Talento y Recursos, Telefónica

Premio a empresas de hasta 15,000 colaboradores

Alejandro Noriega Besga

Director de Recursos Humanos, GNP

Premio a empresas de hasta 35,000 colaboradores

Ignacio Cano Cervantes

Director Ejecutivo de Capital Humano, ICA

Premio a empresas de hasta 50,000 colaboradores

Ramón Arroyo Ramos

Director General de Recursos Humanos

Grupo BBVA Bancomer





Celebra AMEDIRH por primera vez el Día del Ejecutivo de Recursos Humanos

El Presidente del Consejo Directivo de AMEDIRH, el Ing. Alberto de Armas, confirmó que la iniciativa ha sido llevada ante el Senado de la República e invitó a la comunidad presente a firmar el libro que será entregado a los legisladores como prueba de consenso. Al final del día, se partió el pastel conmemorativo en el marco del coctel de bienvenida en la EXPO RH.

El objetivo de la institucionalización del Día del Ejecutivo de Recursos Humanos contempla:

- a) Aumentar el sentido de identidad y orgullo en el Ejecutivo Mexicano de Recursos Humanos como socio estratégico en el sector público y privado.
- b) Reconocer a una actividad profesional indispensable para el desarrollo óptimo de las organizaciones.
- c) Dotar de significado social a la contribución que realiza el Ejecutivo Mexicano de Recursos Humanos difundiendo y promoviendo los principales beneficios y valores agregados que incorpora su función en las empresas y organizaciones del país.



Durante el primer día de actividades del 49º Congreso Internacional de Recursos Humanos, Jorge Jauregui, Presidente Electo de la WFPMA recibió un reconocimiento especial de parte del HRCI, entregado por Amy Dufrane.



El Mtro. Ignacio Rubí, Subsecretario de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dirigió un mensaje acerca de la reestructuración orgánica y funcional de la institución que lidera la política laboral en México.

Visión, compromiso, innovación y desarrollo: **AMEDIRH** en **Movimiento** emprende y lidera los cambios en la función de Recursos Humanos.

Porque el siglo XXI demanda una nueva cultura del talento centrada en el valor de las personas en la empresa.



Cada vez se vuelve más importante mantener las finanzas de su **Empresa** separadas de las personales.



Las **Tarjetas Corporativas** de American Express le ayudarán a obtener el control total del presupuesto de su negocio y facilitarán la comprobación fiscal de los gastos de su Empresa.

Además, disfrute de los siguientes beneficios:

- Cuento con financiamiento de hasta 39 días naturales sin costo para liquidar su saldo al corte.
- Realice el pago de impuestos como ISR, IVA, estatales, municipales y de organismos de agua, entre otros.
- Evite reembolsos por gastos de viajes y representación.

Adquiera **La Tarjeta** ahora llamando al **01800 900 19 00**

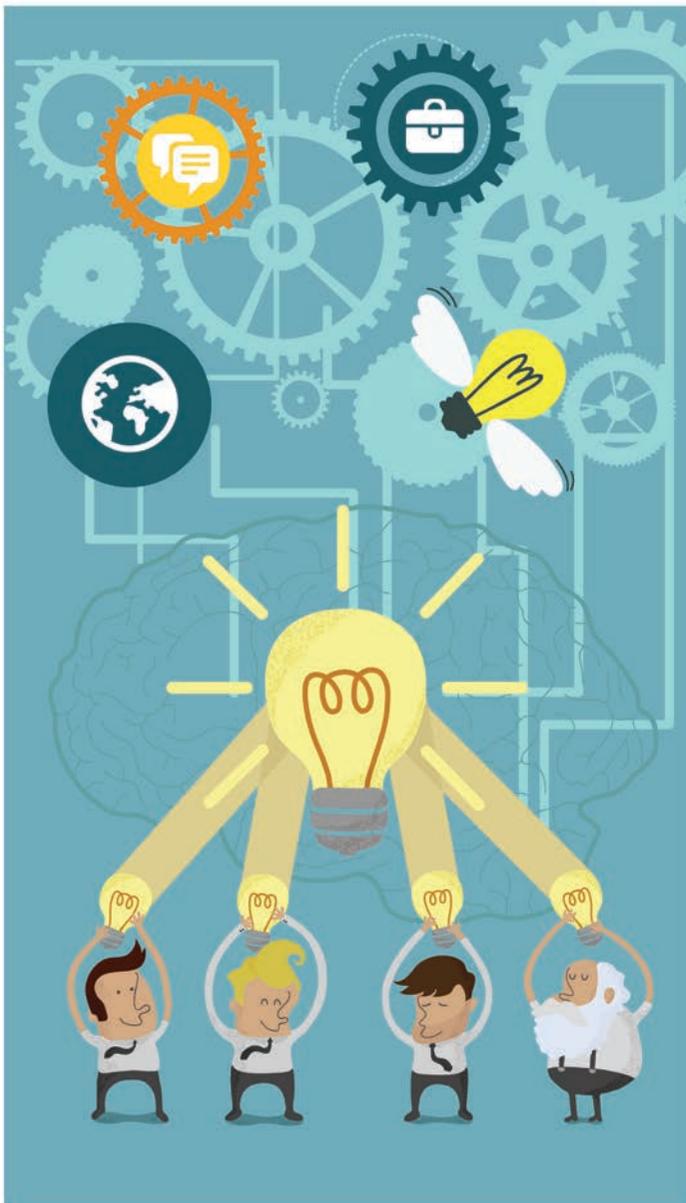
de 9 a 18 horas o visite amexempresas.com.mx





Innovación y Recursos Humanos: El desafío de la confianza del líder

Por: AMEDIRH



Existen más de cien modelos para gestionar el proceso de innovación en las organizaciones. Cada uno de ellos cuenta con herramientas propias, o bien, se comparten de un modelo a otro. La mayoría ha probado su efectividad y se operan en empresas y centros de investigación y desarrollo de todo el mundo. La pregunta es: ¿Cuál es la labor de Recursos Humanos en la gestión de la innovación?

Todos somos creativos

Entre los grandes mitos alrededor de la innovación, se encuentra la creencia de que el talento creativo sólo reside en unos cuantos individuos. Tratándose de ideas preconcebidas, circula el prejuicio de que en los equipos, la creatividad se concentra en el 20% del talento, mientras que el otro 80% se encarga de la ejecución desde la racionalidad.

Para expertos de diferentes ámbitos y tal como se ha publicado en el *Creativity and Innovation Management Journal*, la creatividad es un atributo de personalidad inherente al ser humano. En mayor o menor grado, los integrantes de los equipos de trabajo tienen el potencial y para aprovecharlo es indispensable identificarlo y ponerlo al servicio de un proyecto. La innovación es el proceso organizacional para encaminar las ideas hasta convertirlas en un valor agregado.

A menudo, cuando se aborda el tema de la creatividad, vienen a la mente las imágenes de personas talentosas



en diversidad de terrenos casi siempre artísticos. Pero a decir verdad, ellos no son los únicos, pues de otro modo, Silicon Valley no sería el lugar que reúne a miles de las personas más creativas del planeta de campos de conocimiento como las tecnociencias y las humanidades contemporáneas.

En su libro *Creative Confidence*, David y Tom Kelley, fundadores del método *Design Thinking*, explican que en el fondo, lo que se requiere es un cambio de dirección en el pensamiento individual y colectivo. Este produce efectos que tienen consecuencias positivas, alineándose a los objetivos de negocio.

“Hemos apoyado a miles de compañías para generar ideas para el mercado, desde el primer mouse para computadora creado por Apple hasta las herramientas de cirugía de última generación para Medtronic. En todos los casos, lo que hemos observado es que nuestros métodos pueden producir un nuevo enfoque creativo en la gente que mejora dramáticamente sus vidas, así como su trabajo en diversidad de campos”.

La confianza del líder

Hay un panorama con diversidad de propuestas y herramientas para facilitar los procesos de innovación y, tal como señalan David y Tom Kelley, se requiere de un cambio en el estilo de pensamiento. Los responsables de dar el primer paso son los líderes, pues en esa medida, es posible crear las condiciones que se requieren para emprender cualquier tipo de proceso hacia lo nuevo.

Justo, el enfoque de la Universidad de Standford, una de las más prestigiadas en los Estados Unidos y reconocida mundialmente, recomienda que se desarrolle el liderazgo para la innovación y, en esa medida, quienes encabezan los equipos podrán ejercer más influencia.

“Si los líderes tienen confianza en su equipo y reconocen su potencial creativo, entonces la gente no tendrá el temor a hacer propuestas, guiándose por distintos tipos de comprensiones emocionales y mentales, que las hacen tomar riesgos y llevar su propio conocimiento y experiencia al límite”, asegura, Hayagreeva Rao, Profesor de la Escuela de Graduados de Negocios de Stanford, institución donde se imparten algunos de los cursos de certificación en innovación más importantes a través del *Stanford Innovation and Entrepreneurship Professional Certificate Program* en Silicon Valley.

The Walt Disney Company, una de las firmas más emprendedoras por definición, considera que la innovación radica en cómo el líder genera las condiciones de seguridad emocional para que sus colaboradores expresen su creatividad. “El proceso creativo en equipo sólo puede ser exitoso cuando los niveles de confianza son altos y donde se considera que las personas no se califican a partir de la calidad de las ideas que proponen. En un ambiente de confianza, el foco son las ideas y no las personas”, señala Bruce Jones, Director de Programas Educativos del *Disney Institute*.

Encender la chispa

De acuerdo con los estudios realizados por Anne Elerud-Tryde, investigadora de la Universidad de Tecnología de Suecia, y Sophie Hooge de MINES ParisTech, cada vez son más las empresas alrededor del mundo que dedican grandes esfuerzos al diseño e implementación de sistemas para gestionar la innovación.

“Las organizaciones están estableciendo, por ejemplo, plataformas de tecnologías de información para comprometer a los colaboradores en el proceso de generación de ideas. Además, están invitando a participar a los proveedores y clientes dentro de sus dinámicas y concursos para la innovación”, aseguran las investigadoras.

A través del análisis del comportamiento en empresas productoras de vehículos automotrices, identificaron que estas plataformas para la innovación funcionan, particularmente, gracias a que se han implementado a través de

“Si los líderes tienen confianza en su equipo y reconocen su potencial creativo, entonces la gente no tendrá el temor a hacer propuestas”. Hayagreeva Rao, Profesor de la Escuela de Graduados de Negocios de Stanford.



Tratándose de ideas preconcebidas, circula el prejuicio de que en los equipos, la creatividad se concentra en el 20% del talento, mientras que el otro 80% se encarga de la ejecución desde la racionalidad.

campañas específicas para despertar el interés por la generación de ideas por parte de los empleados.

“El compromiso de la gente surge debido a que las campañas, junto con las plataformas, son un medio de apoyo para la creatividad y proporcionan un medio para involucrar a las personas a todos los niveles en los procesos de innovación”.

Elerud-Tryde y Hooge sugieren que, además de las plataformas tecnológicas y las campañas que encienden la chispa de la creatividad, es indispensable vivir en ambientes que estimulen la innovación. “El primer paso es la confianza y que participe el talento sin subestimar a los colaboradores por su posición jerárquica”, por ejemplo. En este sentido, es indispensable contar con una estrategia sólida por parte de Recursos Humanos.

El reto para Recursos Humanos

Tomando como punto de partida la capacidad creativa del talento humano, la organización necesita encaminar

esa energía y conocimiento a través del proceso de innovación que se traduce en generar ideas para productos y servicios que tendrán impacto en el mercado y que agregarán valor de negocio. A Recursos Humanos corresponde, como en otros procesos, diseñar y proponer la estrategia para facilitar a los líderes cuatro asuntos clave:

- El cambio de estilo de pensamiento, dirigiéndolo hacia la innovación.
- El desarrollo de las competencias para crear ambientes de confianza donde las ideas se proponen sin censurar, criticar o invalidar a los colaboradores.
- El aprendizaje para utilizar el procedimiento para la innovación; de otro modo, las ideas se quedarán en el tintero, no serán filtradas y por lo tanto, no se verá su utilidad práctica para agregar valor a la empresa.
- La capacidad para generar prototipos con base en planes de negocio claros que coincidan con la identidad organizacional, sus estándares y mejores prácticas. ▲▲

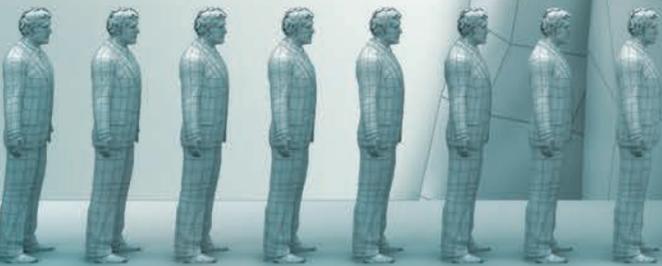
Mapa de Métodos de Innovación

En el mapa de los métodos de la innovación desarrollado por GK VanPatter y Elizabeth Pastor de la consultora *Humantific*, figuran seis grandes grupos de enfoques. Cada uno de ellos se concentra mayormente en un aspecto de la vida productiva de las empresas y equipos de trabajo.

- **Creative Problem Solving:** Enfocados a la resolución de problemas.
- **Design Process Models:** Centrados en el desarrollo de procesos.
- **Product Design Models:** Dirigidos al diseño de productos.
- **Service Design Process Models:** Dirigidos al diseño de servicios.
- **Organizational Process Models:** Focalizados en el desarrollo organizacional.
- **Social Innovation:** Orientados a la mejoría de la calidad de vida de las personas en diversos campos de la interacción humana.

Fuente: OPEN Innovation Consortium.

DEJE QUE NUESTROS EXPERTOS EN GESTIÓN LABORAL
TOMEN EL CONTROL DE SU CARRERA AL ÉXITO.



Personalizando
Empresas



proyección y administración empresarial

• ADMINISTRACIÓN
DE NÓMINA

• MAQUILA
DE NÓMINA

• RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN

• ESTUDIOS
SOCIOECONÓMICOS

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

SUCURSALES: Molierre, Acapulco, Campeche, Cancún, Ciudad Juárez, Coatzacoalkos, 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



El Salario Mínimo: Una ecuación complicada para el 2015

Por: **AMEDIRH**

México vive un reto de productividad y competitividad. El país descendió seis posiciones en el Índice Global de Competitividad 2014-2015 elaborado por el Foro Económico Mundial. La nación se encuentra ubicada en el lugar 61 de la lista que reúne a 145. Hay un deterioro en el funcionamiento percibido de las instituciones, la calidad del sistema educativo y bajo nivel de implementación de las tecnologías de información, lo mismo que en la productividad. Y sin embargo, la opinión se mueve y hay quienes se inclinan hacia el aumento del salario mínimo a pesar de las circunstancias.

En materia de empleos y salarios, la tendencia mundial se dirige a que los trabajadores reciban un mayor ingreso sólo si sus niveles de productividad aumentan en tres planos: el individuo, la empresa y el país. Al respecto, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) explicó que esto será posible únicamente con políticas industriales que eliminen el favoritismo político, el despandio de recursos y la corrupción.

A pesar de las advertencias, en México se discute la factibilidad de aumentar el salario mínimo a los trabajadores en alrededor de 23% en el primer año de deslizamientos, desvinculando esta variable de otra que es fundamental: la productividad. La medida puede ser considerada o no como clientelista (según las propuestas del Partido Acción Nacional y de Miguel Ángel Mancera, Jefe de Gobierno del Distrito Federal). No obstante, requiere reflexión y examen.



Sobre todo, si se toma en cuenta que en las tres décadas recientes, lejos de reducirse, la brecha de productividad en América Latina y los Estados Unidos, se ha duplicado. Para Eduardo Fernández, economista del Departamento de Investigación del BID, “la evolución de los salarios depende del nivel de productividad y el salario real crece en paralelo a la tasa de ganancia de las empresas, es constante en el tiempo”.

La sociedad mexicana tiene que cuestionarse con objetividad y frialdad la conveniencia de esta medida, sobre todo ante los obstáculos que el BID ha señalado ante el incremento de los salarios reales, en contraste con la baja productividad. Destacan:



La sociedad mexicana tiene que cuestionarse con objetividad y frialdad la conveniencia de esta medida, sobre todo ante los obstáculos que el BID ha señalado ante el incremento de los salarios reales, en contraste con la baja productividad.

- La tasa de trabajadores que operan en la economía informal.
- Argentina, Bolivia, Guatemala y México generan menos de una empresa formal por cada mil habitantes en edad laboral cada año.
- Carencia de infraestructura.
- Acceso limitado al financiamiento de sectores productivos. En México, el crédito al sector privado ronda el 20% del Producto Interno Bruto.
- Niveles por debajo de lo mínimo en investigación, innovación y desarrollo.
- Desvinculación entre los sectores productivos y el sistema de educación.

Expectativas salariales para el 2015

La perspectiva en materia salarial para el año próximo se observa a la baja. De acuerdo con lo difundido por la firma consultora HayGroup, se espera que los aumentos sean de 4.6%, menos que en el 2014 cuando fueron de 4.9%. Estas medidas incluirán lo mismo a trabajadores operativos, supervisores, gerentes y mandos ejecutivos.

Las expectativas salariales dadas a conocer por los expertos de HayGroup derivan del sondeo que la compañía realizó entre 397 empresas que significan alrededor del 30% del PIB de México. El estudio reporta que los incrementos al salario podrían estar asociados con el llamado pago por desempeño, en función del crecimiento económico previsto para el 2015. ▲▲

En cifras:

- En México, 6.57 millones de personas reciben un salario mínimo y el costo de la canasta alimentaria en las zonas urbanas según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social es de 1,225.16 pesos.
- Cuando se añade la canasta no alimentaria que asciende a 1,293 pesos (transporte, vestido, educación, vivienda y salud) la cifra final es de 2,518 pesos.

PRODUCTIVIDAD
NUTRICIÓN JORNADA LABORAL
CALIDAD DE VIDA VALE COMIDA
EMPLEADOS SANOS ACEPTACIÓN NACIONAL
DEDUCIBILIDAD 100% IVA ACREDITABLE

SERVICIOS DE BENEFICIOS E INCENTIVOS

Maximiza tu presupuesto, llámanos y comprueba los resultados
 D.F. 5262.2978 • Del Interior. 01800.110.1999
 www.sodexobeneficios.mx • Síguenos en Twitter @SodexoMx

sodexo
 SERVICIOS DE CALIDAD DE VIDA

Productividad: Distintivo del liderazgo femenino



Translated with permission from the Society for Human Resource Management.
(Copyright (c) 2014, Society for Human Resource Management).
Traducido con permiso de la Society for Human Resource Management.
(Copyright (c) 2014, Society for Human Resource Management).
Fecha de publicación: Marzo, 2014.

En lo que se refiere a líderes ejecutivos, la gente prefiere a las mujeres. Así lo afirma un estudio reciente en el que participaron más de 2 mil adultos estadounidenses, quienes confirmaron que prefieren que sus líderes posean virtudes que se asocian con el perfil de personalidad y de conducta de las mujeres, de acuerdo con la firma global de consultoría de negocios financieros *Pershing*. Por ejemplo, “que estén más dispuestas a cooperar”.

Por el contrario, el 77 por ciento de los encuestados expresó su rechazo a lo que definieron como “líderes de modelo tradicional”. A estos se les identifica con los altos ejecutivos que giran tanto órdenes como castigos para sus subordinados. Además, la investigación reveló que este comportamiento se identifica, mayormente, con los varones.

“Las mujeres están contribuyendo con nuevas e interesantes formas de abordar la administración y el liderazgo”, señaló Kim Dellarocca, Director global de la práctica de administración y mercadotecnia de segmento en *Pershing*. “Sin embargo, el estudio muestra que la brecha entre la aceptación del estilo de gestión y las preferencias reales en cuanto a las alternativas de liderazgo sigue existiendo”.

Desde 2007, la firma consultora global de administración *McKinsey & Company* ha publicado cada año su estudio titulado *Women Matter*, el cual ha mostrado que las compañías que tienen una masa crítica de mujeres ejecutivas en la alta dirección, se desempeñan mejor que aquellas donde no es así.

“Descubrimos que una de las razones de este mejor desempeño reside en las conductas de liderazgo que las directoras y gerentes presentan, en contraste con sus contrapartes del género masculino”.

Al señalar dichas actitudes, *McKinsey & Company* indicaron que las mujeres ofrecen más inspiración y favorecen la toma de decisiones participativa, la dirección y la motivación. En cambio, los hombres se apoyan más en la toma de decisiones individualista, son más controladores y favorecen las acciones correctivas más que preventivas.

McKinsey & Company reporta que a pesar de las diferencias en estilos de dirección y la preferencia por las mujeres como líderes, en todo el mundo, ellas siguen estando subrepresentadas en los puestos de mayor responsabilidad y alta dirección en las corporaciones. El reporte incluso reveló que si bien muchas firmas poseen mecanismos para promover mujeres, “pocas logran un impacto significativo”.



“Una de las razones del déficit en los resultados es el tiempo. Como ocurre con todos los programas de transformación, las medidas destinadas a mejorar la diversidad de género requieren tiempo para surtir efecto”, señala *McKinsey & Company*.

Ellas también necesitan ganar confianza en su habilidad para desempeñar el trabajo. 79 por ciento de las mujeres que participaron en el estudio aspiraban a ocupar puestos de primer nivel, pero muchas no estaban seguras de poder cumplir realmente con las responsabilidades. Al mismo tiempo, 86 por ciento de los hombres confiaban en que tendrían éxito en alcanzar un puesto de dirección, pero sólo 69 por ciento de las mujeres se sentían de esa manera.

Asimismo, los varones siguen sobrepasando a las mujeres en los puestos de mando claves, incluso aunque las mujeres obtienen más títulos universitarios que ellos y por encima del hecho de que con frecuencia se convierten en la principal fuente de ingresos de la familia.

“Contar con buenos modelos de liderazgo es esencial para resolver la paradoja del género”, dijo Dellarocca en un comunicado de prensa. “Si la exposición a individuos que desafían los estereotipos ayuda a mitigar las tendencias, entonces esa podría ser una estrategia prometedora para ganar mayor aceptación hacia las mujeres en puestos de liderazgo tradicionalmente masculinos”.

McKinsey & Company ofreció estas sugerencias a aquellas firmas que deseen promover a más mujeres:

- Implementar más y mejores condiciones de trabajo flexibles para todos.
- Promover la igualdad en los permisos por maternidad o paternidad.
- Facilitar permisos para ausentarse por paternidad/maternidad u otras razones.
- Aceptar un rango más amplio de estilos de liderazgo para asegurarse de que ningún tipo o categoría de talento resulte soslayado. ▲▲



**Capacitaciones
Convenciones
Congresos
Fiestas de fin de año
Dinámicas de
integración**

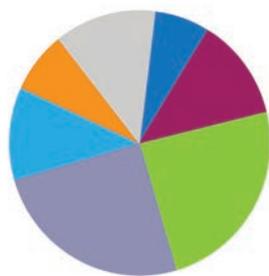
**Contacto
info@vive-interactive.mx
tel: 26 52 41 57**



Capacitación, productividad e incremento al salario mínimo

Por: Ernesto Vázquez Landero

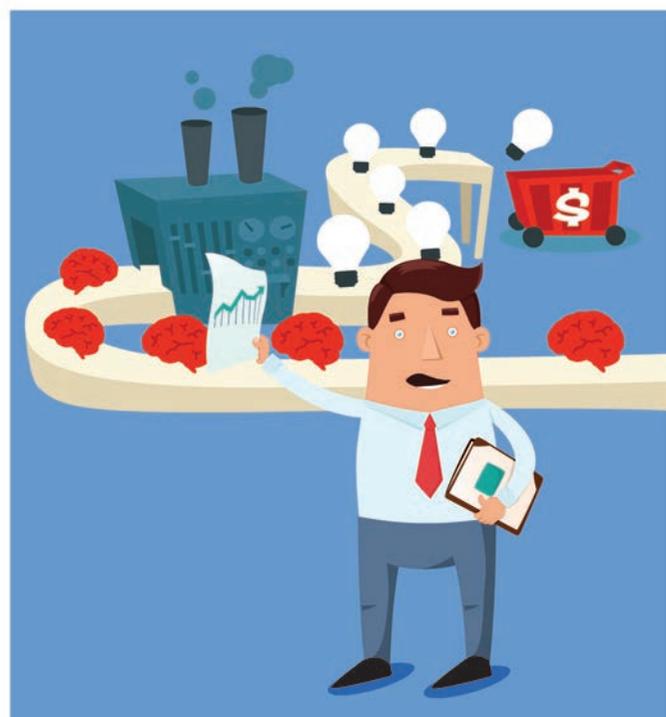
De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del segundo trimestre de 2014, el 59.68% de la población económicamente activa que se encuentra ocupada percibe ingresos de hasta tres salarios mínimos (aproximadamente \$6,000.00 mensuales).



7.68%	Sin ingresos	3,806,498
13.26%	1 salario mínimo	6,567,928
24.33%	De 1 a 2 salarios mínimos	12,054,956
22.09%	De 2 a 3 salarios mínimos	10,943,875
14.57%	De 3 a 5 salarios mínimos	7,220,166
6.72%	Más de 5 salarios mínimos	3,327,753
11.35%	Sin especificar nivel de ingresos	5,623,980

Este ingreso no permite que los trabajadores y sus familias hagan frente a todas las necesidades que tienen. Por ello, se ha planteado la necesidad de elevar el salario mínimo. Diversos sectores han manifestado sus posiciones sobre las consecuencias que tendría dicho aumento. Se ha analizado el impacto en los precios e inflación: costos asociados derivados de que muchas multas y servicios públicos están determinados en salarios mínimos; y la necesidad de ligar el incremento a la productividad.

Ciertamente, los empresarios requieren mantener su margen de ganancia, y por ello ponen especial énfasis



en la productividad, la cual puede definirse como la habilidad para producir más (servicios o productos) con menos recursos (humanos y materiales).

Sin lugar a dudas, una de las herramientas para elevar la productividad consiste en contar con buenos programas de capacitación. Estos programas deben planearse en función de las necesidades reales de la empresa y del trabajador y no solo para cumplir con una obligación legal.

Empresas y trabajadores son corresponsables de la capacitación, y así está previsto en los artículos 153-A, 153-D y 153-U de la Ley Federal del Trabajo (LFT) los cuales señalan lo siguiente:



- Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.
- Los patrones pueden convenir con los trabajadores en que la capacitación se proporcione dentro o fuera de la empresa.
- Los trabajadores deben:
 - Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación.
 - Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y cumplir con los programas respectivos.

- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.
- Si una vez implementado un programa de capacitación, un trabajador se niega a recibirla por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, debe acreditar dicha capacidad mediante el certificado de competencia laboral correspondiente o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.

Es muy importante que la gerencia de la empresa motive a sus colaboradores a participar activamente en los programas de capacitación que se implementen, pues les permitirá contar con herramientas no sólo para hacer mejor su trabajo, sino para obtener mejores ingresos eventualmente. ▲▲



Es tiempo de renovarnos

Ven y vive la experiencia de AMEDIRH en movimiento a través de nuestra **página web**



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.

- ▶ Más contenido e **información sobre RH**
- ▶ Adaptable para **dispositivos móviles**
- ▶ Completamente **transformada** pensando en tus necesidades



RH GLOBAL

HR Certification Institute

¿Quiénes somos?

Desde el comienzo de su gestión, el Ing. Alberto de Armas, Presidente del Consejo Directivo de AME-DIRH, promovió que la asociación contara con las herramientas para facilitar la certificación de los ejecutivos de Recursos Humanos. Así se emprendió la colaboración con el *HR Certification Institute* (HRCI), líder global en el desarrollo de procesos rigurosos de examinación para validar el dominio y la implementación de prácticas innovadoras, políticas y principios de Recursos Humanos. Esto es posible a través de la obtención de las credenciales de certificación. Así, el profesional incrementa su credibilidad de cara al servicio de las organizaciones.

Son más de 135 mil ejecutivos de Recursos Humanos en 100 países los que con orgullo cuentan y mantienen las credenciales del *HR Certification Institute* como un sello distintivo de gran valor profesional. El Instituto ofrece un portafolio que comprende credenciales como son:

- Professional in Human Resources (PHR®)
- Senior Professional in Human Resources (SPHR®)
- Global Professional in Human Resources (GPHR®)
- California Certification (PHR-CA® and SPHR-CA®)
- Human Resource Management Professional (HRMPSM)
- Human Resource Business Professional (HRBPSM)



Misión

Desarrollar y entregar a la sociedad programas de certificación del más alto nivel para validar el dominio de conocimiento y maestría en el campo de la gestión de Recursos Humanos, contribuyendo a los procesos de mejora continua de las personas y las organizaciones.

Significado de la Certificación

Alrededor del mundo, las certificaciones del HRCI son el estándar de oro para los ejecutivos de Recursos Humanos. El Instituto es reconocido como el de mayor relevancia, rigor y reputación en la industria. Las certificaciones son otorgadas exclusivamente a quienes cumplen con los requerimientos educativos y profesionales en materia de Recursos Humanos y que acreditan los exámenes, criterios y procesos de evaluación con base en la realidad contextual de nuestra función.

La certificación del HRCI implica un compromiso de largo plazo en la carrera profesional que demuestra dedicación, credibilidad y dominio de los principios que rigen a la gestión de Recursos Humanos, considerando a los colaboradores, clientes, miembros del staff y pares.

La certificación es también una evidencia que atestigua los resultados de la inversión organizacional en el desarrollo de Recursos Humanos y un reconocimiento a la labor profesional de los ejecutivos.

Para obtener la certificación, es necesario contar con la formación y experiencia que demandan los exámenes y evaluaciones. Asimismo, para mantener la certificación, se requiere permanecer laborando en la función y cada tres años se realiza el proceso de examinación para darle validez.

Son cuatro los componentes fundamentales de la HRCI Certification:

- Elegibilidad considerando una combinación entre la experiencia profesional en Recursos Humanos y la educación formal.
- Adopción de estándares de ética profesional.
- Aplicación de conocimiento y habilidades a través de una examinación.
- Desarrollo y mejora continua a través de la recertificación.



HRCI y AMEDIRH: ¿Cuáles certificaciones ofrecemos en México?

Human Resource Business Professional (HRBP®)

Es de carácter global y está diseñada para validar el nivel ejecutivo, los conocimientos y habilidades fundamentales en Recursos Humanos. Esta credencial demuestra dominio de los principios generales, técnicos y operativos de la función. Sin importar la ubicación geográfica, esta certificación complementa las prácticas locales de Recursos Humanos e incrementa la credibilidad de los profesionales y desde luego, de las organizaciones donde colaboran.



Requisitos:

- 1 año de experiencia profesional como mínimo en Recursos Humanos con grado máster o su equivalente. O bien,
- 2 años de experiencia profesional como mínimo en Recursos Humanos con licenciatura o su equivalente. O bien,
- 4 años de experiencia profesional como mínimo en Recursos Humanos con diploma de bachillerato o preparatoria o su equivalente.

Human Resource Management Professional (HRMP®)

Es de carácter global y está diseñada para validar el nivel ejecutivo y está basada en competencias, habilidades y

conocimiento en Recursos Humanos. Esta credencial demuestra dominio de los principios generales a nivel estratégico, políticas de desarrollo y servicio de la función. Sin importar la ubicación geográfica, esta certificación complementa las prácticas locales de Recursos Humanos e incrementa la credibilidad de los profesionales y desde luego, de las organizaciones donde colaboran.



Requisitos:

- 4 años de experiencia profesional como mínimo en Recursos Humanos con grado máster o su equivalente. O bien,
- 5 años de experiencia profesional como mínimo en Recursos Humanos con licenciatura o su equivalente. O bien,
- 7 años de experiencia profesional como mínimo en Recursos Humanos con diploma de bachillerato o preparatoria o su equivalente.

Contacto:

Si requieres mayores informes o quieres aplicar para obtener alguna de las certificaciones del HRCI en México, ingresa a la página web.

<http://www.hrci.org/hr-spotlight/mexico>



¿Qué tanto autoconocimiento tienen sus líderes?

Por: Jessica Volin

Nos sorprende que pocos líderes poseen un autoconocimiento profundo, y sus organizaciones han hecho poco por rectificar esta situación. Los líderes efectivos han aprendido a cómo apalancar este autoconocimiento, logrando compensar sus puntos débiles y saben utilizarlo como base en procesos de *coaching* y *mentoring*, motivación y desarrollo de sus seguidores. Siendo así,

¿qué es lo que un líder efectivo necesita conocer de sí mismo? Sugerimos las siguientes áreas como guía para lograr esto:

Retroalimentación 360: Los líderes necesitan conocer qué es lo que está sucediendo en su área, y las percepciones de los demás, siendo esencial que entiendan el “porqué” detrás del “qué” (patrones de comportamiento) de éstas. Sin embargo, lo que puede no ser tan obvio para el líder es qué está provocando este patrón. Si logra comprenderlo, entonces tendrá una mejor oportunidad de seleccionar e incluso modificar su comportamiento.

Energía organizacional: Los líderes necesitan comprender dónde se encuentran enfocados sus intereses organizacionales y hacia dónde destinan su tiempo y energía. El Método Birkman es un excelente instrumento para mapear aquellas áreas en las que el líder muestra predisposición para contribuir. ¿Serán ventas, mercadotecnia o áreas relacionadas con personas? ¿Diseño y estrategia? ¿Aspectos fiscales o administrativos? ¿Áreas tecnológicas u ope-



racionales? La información será invaluable para los líderes y miembros de su equipo.

Resolución de problemas: Los líderes tienen que analizar y procesar grandes cantidades de información, llegar a conclusiones y tomar decisiones. Algunos lo hacen de forma rápida (como Sherlock Holmes), mientras que otros toman más tiempo para ponderar la información (como el Dr. Watson). El procesamiento cognitivo y solución de problemas son atributos que no son buenos ni malos, son lo que son.

Personalidad: La regla de oro para los líderes es que deben de ser capaces de manejar su personalidad y no que la personalidad los maneje a ellos. El *Global Personality Inventory* (GPI) proporciona información relacionada con los estilos de pensamiento, tendencias de planeación y ejecución, y estilos interpersonales dejando al líder comprender qué aspectos de su personalidad le están facilitando u obstaculizando involucrar e influir en otros.

Descarriladores profesionales y de carrera: Es un punto ciego para muchos líderes. Las investigaciones sugieren que el egocentrismo, la microgestión, la manipulación y la tendencia a evadir el conflicto son los descarriladores más comunes de liderazgo. Estos pueden ser modificados a través de *coaching*, aunque es poco probable que suceda si el líder no está consciente de ellos.

Inteligencia emocional: Los líderes efectivos logran que las personas quieran trabajar con ellos. Para esto se requiere de altos niveles de inteligencia emocional. Es crítico utilizar un instrumento robusto y validado científicamente como el EQ-i 2.0, para aumentar el autoconocimiento dentro de las organizaciones.

Comportamientos bajo estrés: Saber cómo el líder responderá ante situaciones estresantes es otra parte fundamental dentro del autoconocimiento. El Método Birkman dentro de nuestros programas de *coaching* ejecutivo genera información invaluable acerca de los comportamientos de un líder cuando opera fuera de su zona de confort.

Utilice el *checklist* proporcionado al final del artículo. Reflexione acerca del autoconocimiento de sus líderes y promueva que den un paso hacia el mundo del autodescubrimiento y apreciación de sí mismos. Se beneficiarán enormemente, ¡al igual que las personas con las que colaboran!

¿Qué herramientas utiliza su organización para fomentar el autoconocimiento en sus líderes?

- Retroalimentación 360.
- Energía organizacional.
- Resolución de problemas.
- Personalidad.
- Motivadores de liderazgo.
- Descarriladores de liderazgo.
- Inteligencia emocional.
- Comportamientos de estrés.

Jessica Volin
consultor y coach
certificada en Birkman
Method, Myers-Briggs
Type Indicator y
Master Trainer de
Situational Leadership
en Professional
Learning Partners



Inserción pagada. El contenido y las opiniones de este artículo son responsabilidad de quien lo firma.



AMEDIRH: Presente en “El México que queremos”

Por: AMEDIRH

AMEDIRH se une a los esfuerzos del proyecto “El México que queremos”, apoyando y patrocinando sus actividades. “Esta es una participación que incrementa el valor de nuestra responsabilidad como organización de la sociedad civil y también es una manera de vincularnos con la innovación social que se está gestando en el país”, aseguró Pedro Borda Hartmann, Director General de la asociación.

Las actividades del nuevo periodo de funciones del proyecto “El México que queremos” dieron inicio en un evento que contó con la presencia del Dr. José Narro, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México. “Este es uno de los foros más importantes de la discusión estratégica nacional en torno a la educación y el desarrollo del talento”, señaló Narro Robles.

El evento tuvo lugar en el Club Piso 51 de Torre Mayor donde expusieron ideas acerca de los retos y desafíos de la educación en México, en el panorama mundial, los expertos que conformaron el panel:

- José Narro, Rector de la UNAM.
- Nuria Sanz, Representante y Directora de la Oficina de la UNESCO en México.

- Daphne Koller, Presidente y Fundadora de Coursera (vía web).
- Eugenia Garduño, Directora del Centro de la OCDE en México para América Latina.

“El México que queremos” es un espacio de reflexión rigurosa y de diálogo plural creado por jóvenes para promover la participación ciudadana responsable y para generar, de mano de los expertos, propuestas que se traduzcan en una mejor calidad de vida de los ciudadanos. Por lo que desde septiembre de 2010, el foro ha reunido semanalmente en mesas temáticas y diálogos ciudadanos a especialistas del ámbito económico, político, empresarial, académico y social.

“Los ejecutivos de Recursos Humanos también tenemos que pensar cómo es el México que queremos”, agregó Pedro Borda. “Queremos un país con democracia y justicia social, con bienestar y calidad de vida para los mexicanos. Al mismo tiempo, el México que queremos es proactivo, formal, productivo y rentable. Ofrece a sus ciudadanos oportunidades de educación y de empleo basadas en lo que requiere con mayor relevancia nuestro pueblo, nuestra nación. El México que queremos es un país de talento”, concluye. ▲▲



AMEDIRH VA CONTIGO

a donde quiera que vayas



APP AMEDIRH



Descarga ya la aplicación que te pone en contacto con la comunidad más grande de Recursos Humanos ahora en dispositivo móvil.



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

RENTA DE SALONES DE CAPACITACIÓN

Espacios totalmente equipados para la impartición de cursos y programas de capacitación.

- 5 Aulas con espacio hasta para 100 personas.
- 1 Aula de cómputo.
- 1 Cámara de Gesell.
- 2 Salas de Juntas.
- 1 Oficina con opción a renta diaria.

Todas las rentas incluyen:

- Equipo audiovisual (sonido, cañón y pantalla).
- Servicio de café.

El lugar creado especialmente para despertar la creatividad e innovación de las personas y las organizaciones.

INFORMES:

Tel: (55) 5140-2204

e-mail: rentaaulas@amedirh.com.mx

Conoce nuestra propuesta en: www.amedirh.com.mx

Adecco



Adecco México

adecco.com.mx

better work, better life

En Adecco encontrarás el talento que tu empresa necesita

Nuestros servicios:

- **Subcontratación de personal**
- Atracción de perfiles ejecutivos y mandos medios
- Consultoría organizacional
- **Reclutamiento y selección de personal**
- Maquila de nómina

Contáctanos

atencionaclientes@adecco.com

01800 890 0173

STPS-ACT-ESP09-00002