

CREANDO VALOR RH

NUEVA ÉPOCA / AÑO 4 / NÚMERO 6 / NOVIEMBRE 2015

Reconocimiento al Ejecutivo de Recursos Humanos 2015



www.amedirh.com.mx



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.



50° CONGRESO AMEDIRH
Reseña del evento icónico empresarial de México



GRANDES TENDENCIAS
Centennials:
¿Qué retos implica una nueva generación en el trabajo?



amedirh

EVENTOS GENTE GRANDE Y BOLSA DE TRABAJO

> Entrevista por
Competencias

9
Noviembre

> Manejo de Pérdidas
Significativas: Tanatología

12
Noviembre

INFORMES E INSCRIPCIONES

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



amedirh

EVENTOS RECURSOS HUMANOS

> Perspectivas 2016

9
Noviembre

> Retención de Talento

11
Noviembre

> Normas Oficiales Mexicanas
en Seguridad e Higiene

26
Noviembre

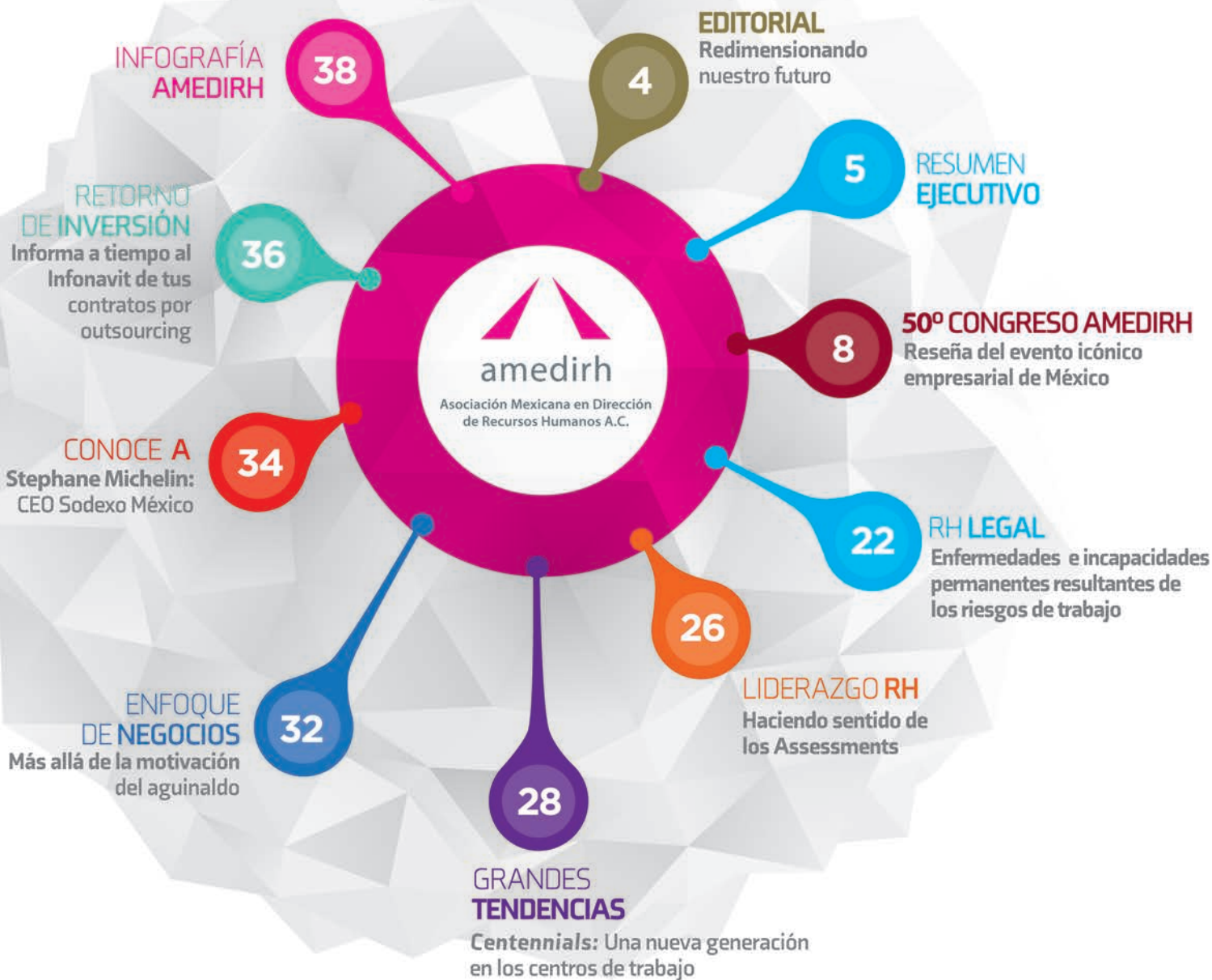
> La Ley de tus Razones

8
Diciembre

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.

Redimensionando nuestro futuro



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

En Amedirh estamos concluyendo el 2015 con buenos resultados y con gran optimismo que se concreta a través de objetivos cumplidos y nuevas metas para el año que está por comenzar. El éxito ha sido posible gracias al fortalecimiento permanente que aportan nuestros socios, integrando una comunidad sólida y visionaria.

A lo largo del año hemos comunicado a la sociedad que la formación de líderes debe ser uno de los propósitos estratégicos de toda organización. Es uno de los mayores retos de acuerdo con los CEO's y directivos considerando que para ser productivas y rentables, las empresas requieren de ejecutivos profesionales capaces de conducir a las personas por el camino ético en la realización de sus actividades y la obtención de resultados.

Con esta vocación celebramos el 50° Congreso Internacional de Recursos Humanos que por definición es un escenario para la formación y actualización de líderes en México. Este es el evento icónico empresarial de nuestro país porque reúne a expertos de calidad internacional que abordan las tendencias en la gestión de talento. Este 2015 contamos con 4 mil 649 ejecutivos que durante dos días se concentraron en obtener aprendizajes para impulsar el desarrollo y el crecimiento en sus compañías.

Dentro del programa de conferencias, contamos con la presencia de Pedro Joaquín Coldwell, Secretario de Energía del Gobierno Federal. Durante su exposición

dejó claro que la demanda de talento en la industria energética asciende a 135 mil expertos y podrían pasar alrededor de cinco años para satisfacer el requerimiento. Es evidente que nuestra nación no estaba preparada para dar soporte a las necesidades de personal derivadas de la Reforma Energética.

No obstante, Amedirh ha trabajado con ahínco durante todo el 2015 para contar con una plataforma de vinculación con las empresas energéticas a través de un marco de asesoría en materia de Recursos Humanos, construyendo una bolsa de trabajo especializada y creando las condiciones para la colaboración con universidades, institutos tecnológicos y centros académicos para aportar a la reducción de esta brecha de talento que es crítica.

El energético no es el único desafío que enfrenta Recursos Humanos. Seguimos ante problemas como la lentitud en la creación de empleos, el incremento del número de jóvenes que no estudian ni trabajan, el desaprovechamiento del bono demográfico y una situación política y de seguridad pública que inquieta. Sin duda, vivimos en un clima de turbulencia en el que el equipo de Amedirh se ha esforzado por permanecer cerca de nuestros socios con nuevas propuestas y medidas de promoción de nuestra labor, solidaridad, alcance e impacto.

Concluamos el 2015 con un balance necesario de nuestro desempeño y logros para establecer oportunamente cuáles serán los proyectos de 2016 que nos permitirán ampliar el grado de contribución que hacemos a México. ▲▲

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@Amedirh_



facebook.com/amedirh



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (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. 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. Alán Gamboa, Director de Recursos Humanos, Estée Lauder Companies. Antonio Reus Ascencio, Ex Presidente de Amedirh.

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. 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. Edgar Rosas López, Director de Recursos Humanos y Planeación; Productos Medix. Lic. Gerardo Valdés Manzano, Director de Recursos Humanos de la Bolsa Mexicana de Valores. Lic. José Antonio Martí Corattello, Consultor y Especialista en Recursos Humanos. 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. 6. Noviembre 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

Reseña

Amedirh celebró cincuenta años de organizar el evento icónico empresarial de México. Este 2015, contamos con la participación de 4,649 ejecutivos de Recursos Humanos que se dieron cita en Centro Banamex para escuchar a los expertos internacionales sobre cuáles son las principales tendencias en materia de gestión de talento. Ideas inspiradoras y grandes momentos de celebración tuvieron lugar al reconocer a los pioneros de las Relaciones Industriales en México, entregar el Reconocimiento al Ejecutivo RH del año y durante el festejo del Día del Ejecutivo de Recursos Humanos. Te compartimos todo en nuestra reseña.

GRANDES TENDENCIAS

Centennials: Una nueva generación en los centros de trabajo

Un nuevo grupo demográfico está arribando a las empresas. Son los integrantes de la "Generación Z", conocidos como *Centennials*. A diferencia de sus antecesores, los *Millennials*, esta oleada de jóvenes está más consciente de la importancia del esfuerzo y los resultados. Ellos buscan ser independientes y son diligentes con el trabajo; se comunican mejor con los niveles de mando superiores de otras generaciones y buscan garantizar el ingreso económico de manera consistente y estructurada, siendo ideales para apoyar o desarrollar proyectos de emprendimiento organizacional. Te invitamos a que conozcas más acerca de su perfil.

RETORNO DE INVERSIÓN

Informa a tiempo al Infonavit de tus contratos por outsourcing

En esta edición, Ernesto Vázquez Landero aborda la importancia de realizar la notificación oportuna y debidamente preparada de los contratos por outsourcing ante el Infonavit. La contratación a través de la terciarización es un tema que ocupa a muchas empresas que han sabido aprovechar sus ventajas de manera legal, ética y comprometida. Dejar en el olvido estas obligaciones se puede convertir en un auténtico problema para cualquier organización. ▲



ALMEX

Mónica Martínez
Gerente de Recursos Humanos

American Tower

Mauricio Calderón
Director de Recursos Humanos

Aramark México, S.A. de C.V.

Lic. Abel González
Director de Recursos Humanos

Biossmann

Germán Iván Treviño González
Director Corporativo de Recursos Humanos

CIRSA México

Josep Tiana Guardiola
Director de Recursos Humanos

Computrabajo

Paola Uribe
County Manager

Epsilon Ingeniería y Conectividad

Lic. Javier Lucio Almazán Mendoza
Director de Finanzas

FCC Construcción

Lic. Enrique O. Díaz Valdés
Gerente de Recursos Humanos

FISA

Maricela Jiménez Martínez
Directora de Recursos Humanos

FMC Agroquímica de México

Jaime Hernández López
HR Business Partner

Genworth México

Emma Ornelas Rebolledo
Directora de Recursos Humanos

Howe & Asociados S.C.

Anabel Guadalupe Ronquillo Herrera
Capital Humano

Intertek Testing Services de México, S.A. de C.V.

Beatriz Pérez Vela
Directora Regional de Recursos Humanos
Latinoamericana & Caribbean

Intertek Testing Services de México, S.A. de C.V.

Javier March
VP de Operaciones y Human Capital

ITM Group Corporativo

Lic. Valeria Hanae Díaz Villaseñor
Directora de Recursos Humanos

J.A. del Río y Asociados

Brenda Gutiérrez
Gerente de Recursos Humanos

Konica Minolta Business Solutions de México, S.A. de C.V.

Adrián Muñoz Canchola
Gerente de Recursos Humanos

Oki Data de México

Sonia Jiménez
Gerente de Recursos Humanos

Panalpina

Lic. Sergio Jesús Mendoza Carpintero
Country Head of Human Resources

People

Vanessa Angulo
Consultora

Protección Médico Legal, S.A. de C.V.

Lic. Adolfo René Gutiérrez Castillo
Director General

Universidad YMCA

Juan Baque González
Rector

ZIMAG

Alejandro Salazar
Capital Humano

APRENDA INGLÉS

en Cincinnati, Ohio

★ USA ★

Cursos Intensivos Individuales

Especial para empresas y altos ejecutivos
Hotel y almuerzo de lunes a sábado incluidos en el precio paquete

Programa:

40 horas de clases privadas
por semana, lunes a sábado
con una hora de descanso para
el almuerzo con el profesor

Duración de 2 a 4 semanas

CINCILINGUA INC[®]
FUNDADA EN 1972

*Estamos acreditados para la capacitación de inglés
y aprobados por U.S. Immigration & Customs
Enforcement para aceptar estudiantes extranjeros.*



513.721.8782 ★ www.cincilingua.com ★ inquire@cincilingua.com

50°

**Congreso Internacional
de Recursos Humanos 2015**
Solving the New HR Challenges



Por: Amedirh

**4 mil 649 ejecutivos
participantes
120 empresas patrocinadoras**

Crónica del evento icónico empresarial de México



De izquierda a derecha: Eduardo de la Garza, Pieter Haen, Leila Nascimento, Roma Thorlakson, Frida Castillo, Alberto de Armas, Mónica Flores, Juan Carlos Focerrada y Tereso Medina durante el corte inaugural de la ExpoRH 2015.

La inauguración

La edición número 50° del Congreso Internacional de Recursos Humanos dio inicio con la entrega de un reconocimiento especial a Don Lorenzo Servitje, Fundador de Grupo Bimbo, por su labor y contribución al desarrollo de la gestión del talento en México. Esta distinción le fue presentada los días previos con la presencia del Lic. Mauricio Reynoso y la Ing. Adela Giral, integrantes del Consejo Directivo de Amedirh. Pilar Servitje recibió un reconocimiento simbólico durante el inicio del evento.

Enseguida, el Lic. Pedro Borda Hartmann, Director General de la asociación, procedió a la inauguración dando la bienvenida a todos los asistentes y en particular a los invitados especiales, entre ellos, los embajadores de Costa Rica, Sudáfrica y Bolivia; representantes de los gobiernos de Jalisco, Tabasco, Guanajuato y Veracruz. Asimismo, los líderes de la Cámara Nacional de Comercio, la *World Federation of People Management*, la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana, la Asociación de Recursos Humanos de Nicaragua y la *Human Resources Management Association*.

Por su parte, el Ing. Eduardo de la Garza, Presidente del Consejo de Amedirh señaló que los ejecutivos de Recursos Humanos “influyen en la sociedad de forma trascendente y la asociación contribuye al desarrollo de México a través de sus asociados, acercándoles las mejores prácticas en los diferentes procesos que involucra la gestión del talento”.

El Himno Nacional Mexicano se hizo escuchar en el Salón de Conferencias del Centro Banamex donde todos los participantes, mexicanos y de otras nacionalidades, entonaron al unísono para aperturar de forma solemne el 50° Congreso Internacional de Recursos Humanos.



Conferencias del 9 de septiembre

Óscar Arias

Ex Presidente de Costa Rica

“Las personas en el centro de las estrategias de transformación social”



Óscar Arias, Ex Presidente de Costa Rica

El Premio Nobel de la Paz, Óscar Arias, centró su conferencia en la importancia de la educación como un factor clave en este momento histórico para la humanidad. Señaló que ser ejecutivo en una organización también conduce a educar, en particular si se trabaja en Recursos Humanos.

“Cada vez que le preguntamos a un candidato por sus competencias estamos educando. Cuando orientamos a un trabajador sobre su proceder estamos educando. Cada vez que asesoramos a la alta dirección sobre los valores y la productividad, estamos educando”, precisó en su disertación el ex presidente de Costa Rica.

El otro eje de su participación se centró en la importancia del ejecutivo de Recursos Humanos como factor de transformación social. Al respecto precisó: “Las tensiones entre el gobierno, las instituciones educativas y las empresas lesionan a un país. La distancia entre las aulas y las plantas industriales acaban por crear la tumba de los pueblos. Es fundamental que obtengamos el insumo para el aprovechamiento del talento que puede aparecer en cualquier lugar y circunstancia. Es nuestro deber hacer que el talento se convierta en algo provechoso en cualquier condición en la que haya aparecido”.

Oswaldo Barbosa de Oliveira

Director Regional de LinkedIn para América Latina

“Cómo potenciar la atracción de talento y la marca empleadora”



Oswaldo Barbosa de Oliveira, Director Regional de LinkedIn para América Latina

Hoy día LinkedIn tiene una participación muy importante en el mundo del empleo. México suma 7 millones de usuarios en LinkedIn con 41 mil empresas con página, 26 mil vacantes anunciadas en 2014 y 1.7 millones de aptitudes validadas y 460 universidades representadas. Las áreas de estudio más populares son ingeniería y mercadotecnia. Las industrias con mayor peso son los servicios profesionales, gobierno, *retail*, ingeniería y finanzas.

En este contexto, Oswaldo Barbosa compartió con los asistentes al congreso que “la misión de LinkedIn consiste en conectar a los profesionales del mundo para que sean más productivos y exitosos. Hoy día, esta es la única red con este alcance. Muchas personas todavía creen que nosotros somos un sitio para buscar trabajo, pero en realidad lo que buscamos es que sean más productivos y por lo tanto más exitosas”.

La existencia de esta masa de profesionales con perfiles en LinkedIn está transformando la manera en cómo las empresas hacen negocios en las áreas de reclutamiento, marketing y ventas. En el 52% de los casos para México, las redes sociales están aportando candidatos mejores para la empresa. ¿Pero cómo atraer a los prospectos que si están satisfechos? Transformando a la organización en una marca empleadora atractiva alineada con las tendencias más importantes.

Amy Schabacker Dufrane

CEO HR Certification Institute

Angeles Cordova

Vicepresidente Senior de Global HR Transformation en Citi

“Certificación en Recursos Humanos: Valor agregado en la gestión del talento”



Amy Schabacker Dufrane, CEO HR Certification Institute y Angeles Cordova, Vicepresidente Senior de Global HR Transformation en Citi. Las acompaña el Ing. Alberto de Armas, Presidente del Consejo Consultivo de Amedirh.

El HR Certification Institute es 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. Este es el primer año en alianza con Amedirh. Es relevante porque demuestra su compromiso y maestría, principios y competencias con la profesión y con el futuro. El HR Certification Institute cuenta con varias certificaciones que van desde el nivel junior hasta el senior y del local al global. Son más 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. Son dos las certificaciones que se pueden gestionar a través de Amedirh. 1) Human Resource Business Professional (HRBP®) y 2) Human Resource Management Professional (HRMP®).

Panel

Mujeres Exitosas: Fuerza e impacto en Recursos Humanos

► Patricia Mercado

Secretaria de Gobierno del Distrito Federal

► Amalia García Medina

Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo

► Gabriela Hernández Cardoso

Consejera Independiente



Patricia Mercado, Secretaria de Gobierno del GDF; Amalia García Medina, Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo del GDF y Gabriela Hernández Cardoso, Consejera Independiente. Moderador: José Martí.

Con el Lic. José Martí a cargo de moderar este panel sobre las mujeres y éxito, las tres personalidades que integraron esta conversación expresaron sus puntos de vista sobre la situación actual de la mujer en el entorno profesional mexicano. Conversaron alrededor de la importancia de las leyes mexicanas que luchan contra la discriminación de género y reconocieron la presencia de prácticas que todavía obstaculizan su plena implementación. Destacaron el papel indiscutible de la mujer para dejar atrás fenómenos como “el techo de cristal” y “el piso pegajoso”, las formas autoaplicadas de cautiverio y la necesidad de generar nuevos modelos de negocio para que las mujeres se apoyen entre sí.

Frans Hijkoop

Executive Vice President & Chief Human Resources Officer MetLife

“Estrategia de Recursos Humanos: un factor de éxito clave para impulsar el valor de la empresa”



Frans Hijkoop, Executive Vice President & Chief Human Resources Officer MetLife

En MetLife los Recursos Humanos se gestionan con una visión que apunta hacia la evolución. Se requiere capacitación, pero sin timidez. Realmente hay que generar proyectos que permitan superar las brechas de entrenamiento y preparación. En los equipos de Recursos Humanos debe existir un grupo dedicado al diseño organizacional y a la gestión del cambio que se guía por estas claves.

“Para atraer talento, la cultura del lugar de trabajo es clave, considerando el clima y la salud organizacional”, explicó Frans Hijkoop. “Es de gran relevancia tener estudios porque una cosa es tener a un empleado satisfecho que no agrega mayor valor y otra a aquellos que lo entregan todo. Un atleta saludable se entrena bien y tiene más posibilidades de generar resultados importantes”.

1) La estrategia de recursos humanos es un habilitador clave para impulsar el valor del negocio. 2) Una buena estrategia involucra estructura, talento y cultura. 3) La función de gestión de talento deberá invertir en sí misma para impulsar el valor. 4) La efectividad de la estrategia debe quedar demostrada a través de entregables claros, sólidos y críticos.

Ken O'Donnell

Vice Chairman Latin America; Oxford Leadership Academy

“La incertidumbre como factor de impulso para Recursos Humanos”



Ken O'Donnell, Vice Chairman Latin America; Oxford Leadership Academy

Hoy vivimos una realidad compleja que afecta a todas las organizaciones. Por momentos, todo parece complejo y caótico. El caos está presente en cualquier sistema económico que es dinámico, no lineal, que se autoorganiza, que es impredecible (de acuerdo con el grado de complejidad) y consume energía con el tiempo.

Con la perspectiva de Ken O'Donnell, el líder debe preguntarse “¿cuál es el principal cambio en la forma de pensar de la gente que tendrá la mayor influencia en el trabajo?”. Además, el especialista puntualizó: “hay que preguntarse si la gente es más feliz cuando llega el jefe o cuando se va. No se trata de personificar la bondad, sino la capacidad para agradar sin comprometer el desempeño y el resultado.

En este sentido, las cinco claves para comprender los fenómenos desde una perspectiva de nivel superior y a la vez accesible son: 1) Considerar el poder oculto del contexto. 2) Desarrollar la conciencia de grupo. 3) Formular preguntas al líder acerca de su impacto e influencia en el trabajo. 4) Interconectividad. 5) Organización y estímulo a través de la motivación y la inyección de energía.

Pedro Joaquín Coldwell

Secretario de Energía, Gobierno de la República

“Retos de talento en la industria energética mexicana”



Pedro Joaquín Coldwell, Secretario de Energía

El Secretario de Energía, Pedro Joaquín Coldwell compartió parte de los planes y proyectos para combatir una realidad que ha traído consigo la Reforma Energética: la falta de talento en ese sector. De hecho, existe un déficit de recursos humanos especializados para la industria petrolera, del gas y eléctrica.

De acuerdo con la exposición del Secretario de Energía, “la demanda de talento asciende a 135 mil expertos y se requerirán alrededor de cinco años para satisfacer el requerimiento. Se otorgarán 60 mil becas y se está trabajando en coordinación con universidades y centros académicos para reducir esta brecha lo antes posible”. Además, se realizará una inversión relevante en innovación y desarrollo tecnológico.

En el país se cuenta con 27 instituciones de educación superior que ofrecen la ingeniería petrolera y el 85% de los estudiantes se forman en la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Politécnico Nacional. De acuerdo con la Asociación Nacional de Instituciones de Educación Superior, en 2012 sólo 654 estudiantes se recibieron de ingeniería petrolera, en tanto que 5,984 salieron de ingeniería orientada a manufactura y construcción. De los egresados, sólo 20% trabaja en sector privado, el resto en Pemex.

Conferencias del 10 de septiembre

Bob Waisfisz

Fundador de Itim International

“La cultura como factor para crear ventaja competitiva en las organizaciones”



Bob Waisfisz, Fundador de Itim International

La cultura es esencial en las organizaciones. Revisando los datos, el 70% de las fusiones en procesos de adquisición fallan porque no se toma en cuenta la cultura. Este es un factor primordial que ayuda u obstaculiza y esto es fundamental para la productividad de todos los equipos y organizaciones.

A menudo, todos los miembros de una empresa tienen diferentes visiones, de ahí que se requiere de modelos para operar sobre una realidad en común para intercambiar ideas y tratar de mejorar.

“Tratándose de fusiones y adquisiciones, los líderes deben preguntarse si la cultura y subculturas van a permitir realizar un auténtico proceso de integración”, asegura Bob Waisfisz. “La cuestión es prudente porque la alta dirección es la responsable de generar las condiciones para crear un nuevo esquema de relaciones que facilite el trabajo y que las personas colaboren en equipo realmente”.

Cada organización, de cualquier tamaño, tiene subculturas. Las diferencias entre estos grupos pueden llegar a ser funcionales o disfuncionales. El reto es crear una diversidad muy efectiva cuando sea necesario para sacar el mayor provecho.



sodexo®

SODEXO PREMIUM PASS® TOTAL
EL REGALO QUE
sorprenderá

→ **A TODOS** ←



MÁS SORPRESAS

¡Incrementa el valor de su Premium Pass® Total sin invertir un peso más!



NH
HOTEL GROUP



MÁS SENCILLO

¡Libere la tarea de elegir nuevos regalos cada año!



MÁS SONRISAS

¡Regale a sus empleados la libertad de elegir su propio obsequio!



MÁS VENTAJAS

¡Acceda a promociones especiales por compra anticipada!

Contáctenos para saber más de Sodexo

(01 55) 5262.2978

www.sodexobeneficios.mx

www.contactosodexo.com.mx

@SodexoMx /SodexoMx /SodexoMex

PREMIUM
Pass®

Ramón Arroyo

Director General de Recursos Humanos,
Grupo BBVA Bancomer

“Liderazgo y su contribución a la generación de resultados sostenibles en el largo plazo”



Ramón Arroyo, Director General de Recursos Humanos, Grupo BBVA Bancomer

A lo largo de 50 años se ha discutido ampliamente sobre el desarrollo del liderazgo. Hoy día es absolutamente necesario repensar los modelos de competencias pues se certifican diversos rubros de habilidades. En México, el desarrollo de líderes es el tema de mayor relevancia para Recursos Humanos. “En este contexto, la asignatura pendiente para los ejecutivos de gestión de talento tiene que ver con el liderazgo que debe ser comprendido a nivel general en las empresas”, comenta Ramón Arroyo. El reto es garantizar que los directivos y ejecutivos cuenten con los conocimientos y habilidades para dirigir de la mejor forma y que entiendan que las personas son la máxima responsabilidad que se pone en sus manos.

“Por esta y otras razones, tener mejores líderes es sin duda una apuesta rentable para las organizaciones; no es un tema de entrenamiento de corto plazo, sino de sembrar y cosechar los resultados en el largo plazo, con alta productividad y retorno de inversión en la gente”.

En resumen: El liderazgo es una competencia que debe estar en primer plano, bajo un esquema de certificación y la aprobación de los equipos que valoran a este tipo particular de colaboradores, más humanos y objetivos, maduros y profesionales.

Panel de CEO'S:

“Cultura de Productividad;
Nueva Estrategia de Crecimiento”

► **Lic. Carlos Salazar Lomelí**

Director General de FEMSA

► **Lic. Paula Santilli**

VP y Directora General de Unidad de Negocios de Botanas para PepsiCo Alimentos México

► **Lic. Blanca Treviño**

Presidente y CEO Softtek

► **Lic. Fernando González**

Director General CEMEX



De izquierda a derecha: Ing. Eduardo de la Garza, Presidente de Amedirh; Lic. Carlos Salazar Lomelí, Director General de FEMSA; Paula Santilli, VP y Directora General de Unidad de Negocios de Botanas para PepsiCo Alimentos México; Mónica Bauer, modadora; Lic. Blanca Treviño, Presidente y CEO Softtek; Lic. Fernando González, Director General CEMEX y el Ing. Alberto de Armas, Presidente del Consejo Consultivo de Amedirh.

México se encuentra con bajos niveles de productividad, inferiores a los países de la OCDE. El esfuerzo que se requiere para generar los resultados que se requieren implica reconocer que existen diferentes facetas del propio país, con la desigualdad en convivencia con la diversidad.

Ahí es donde los ejecutivos de Recursos Humanos tienen nuevas responsabilidades porque lo que demanda el contexto es interactuar con la diversidad y el talento en función de sus valores diferenciados. La participación de la mujer, el reposicionamiento del rol de género del varón, la presencia

de las nuevas generaciones y el impacto de la tecnología, están superando la realidad que se propone en los planes y programas gubernamentales. En este sentido, las nuevas estrategias de crecimiento están en función de la gente, primero considerando su desarrollo y luego, cómo impulsarla para que de lo mejor de sí.

Palabra de CEO

“Las personas han dejado de buscar empleo para obtener un ingreso y quieren una posición para realizarse como individuos”. Lic. Fernando González, Director General CEMEX

“Hay una gran expectativa en el papel que juega la tecnología en la productividad, pero no se ha alcanzado a comprender cómo es que sucederá y cuál será su impacto en la sociedad”. Lic. Blanca Treviño, Presidente y CEO Softtek

“Las grandes empresas tienen la obligación de compartir las mejores prácticas con los pequeños productores para obtener el máximo aprovechamiento de sus recursos y productos”. Paula Santilli, VP y Directora General de Unidad de Negocios de Botanas para PepsiCo Alimentos México

“Los ejecutivos de Recursos Humanos deben comprender que la productividad es una de sus mayores prioridades y profundizar en lo ocurre con las empresas y con el país en esta variable que habla del desarrollo”. Lic. Carlos Salazar Lomelí, Director General de FEMSA

Laxman Narasimhan

CEO PepsiCo Alimentos y Bebidas Latinoamérica
“Nuevas perspectivas para enfrentar los retos del siglo XXI”



Laxman Narasimhan, CEO PepsiCo Alimentos y Bebidas Latinoamérica

La única manera de que los colaboradores puedan ser globales es a través de la experiencia en las operaciones internacionales. Para ello se realizan actividades de inmersión cultural. Los líderes deben ser extremadamente curiosos, ser conciliadores si quieren tener impacto mundial, con propósitos profundos y amplios. Estas cualidades de liderazgo hacen que los estándares se incrementen.

Sistema líder en Captación & Gestión de Talento

- ♦ **Incrementa** la productividad de RRHH
- ♦ **Agiliza** la toma de decisiones
- ♦ **Identifica** más fácilmente el talento
- ♦ **Promueve** el autodesarrollo y crecimiento
- ♦ **Retiene** al talento más valioso
- ♦ **Reduce** costos de contratación
- ♦ **Facilita** el cumplimiento de objetivos de negocio

CONTÁCTANOS:

(55) 53 93 85 63 / e-mail: info@ixaya.com.mx

www.ixaya.com.mx www.lumesse.com



De acuerdo con Laxman Narasimhan, “uno de los retos consiste en llevar a los colaboradores a que rompan el *statu quo* para que desarrollen nuevas competencias, fortaleciendo las que ya tienen. Confíen en ellos e inclúyanlos en desafíos grandes para construir una legión de grandes líderes”.

Los líderes que cambian al mundo son ciudadanos globales, sensibles a lo local, invariablemente curiosos, capaces de conciliar intereses y con una misión y un propósito de largo alcance. Transformar al mundo requiere personas con talento que hayan aprendido desde la base y de ese modo se logra la recuperación de la inversión y que prospere con orden dentro y fuera de la compañía, tomando decisiones importantes y ejecutando adecuadamente.

Javier Fernández Aguado

Asesor de proyectos de liderazgo
“El Management del siglo XXI”



Javier Fernández Aguado, Asesor de proyectos de liderazgo

Desde hace algo más de una década, Javier Fernández propuso el paradigma antropomórfico para comprender la gestión empresarial y del talento. Cuando se utiliza este modelo, las decisiones van cambiando.

“Lo que propongo es que las organizaciones pueden utilizar el modelo de la persona humana para inspirarse en la toma de decisiones”, explica Javier Fernández. “Hay que dejar atrás modelos de empresa tipo máquina, jardín de niños, manicomio o gallera. Esos esquemas

tradicionales confrontan a las personas o pasan por encima de ellas sin que obtengan un beneficio para su desarrollo, triturando también su capacidad para comprometerse.

El modelo antropomórfico propone que la organización, al igual que las personas, tiene inteligencia, voluntad y sentimientos y un directivo, cualquiera, tiene que aprender a gestionar conocimiento, compromiso y sentimientos colectivos.

En este sentido, las empresas tienen que aprender a gestionar el conocimiento implícito que van generando. Pero también los sentimientos. Toda compañía tiene un estado de ánimo colectivo y es muy importante que los directivos sepan trabajar los sentimientos y la voluntad de grupo.

Patch Adams

Doctor en Risoterapia
“Love Strategy: Revalorando el sentido humano de la gestión del talento”



Patch Adams, Doctor en Risoterapia

En su conferencia, Patch Adams se refirió a la importancia de contar con una estrategia amorosa para comprender y vivir la vida, sus desafíos y la integridad de las personas a través de este recurso. Con un conjunto de reglas básicas como aprender a disfrutar, abrazar al prójimo, agradecer y actuar de manera bien intencionada, el médico creador de la risoterapia realizó un exhorto para los ejecutivos de Recursos Humanos con la finalidad de que desarrollen iniciativas humanistas, con

un enfoque centrado en las personas y en el pensamiento, acciones y actitudes positivas. "Piensa en tu intención, tu desempeño y las consecuencias. Hay que ser amoroso en vez de tratar o deber de ser amoroso. Piensa "voy a ser amoroso" eso es ser intencionado", señaló Patch Adams.

- ▶ Piensa cuál es tu estrategia de amor. Ponte de pie y ama a la humanidad y disfruta el momento. Abraza a alguien que no conozcas y dile muchas veces la frase "te quiero".
- ▶ ¿Puedes pensar en algo más importante que el amor? Amar es lo más importante en la vida. Hay que decir SÍ al amor.
- ▶ Repite "amo a la vida". Hay que amar a la vida con convicción y como si fuera una cruzada.

Celebraciones especiales

Tocando corazones, Amedirh realizó celebraciones y distinciones importantes en el marco del 50° Congreso Internacional de Recursos Humanos. La asociación entregó distinciones a representantes de la primera generación de Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana (1953-1956): Ignacio Pichardo Pagaza, César Ortega Gómez, Sergio Payan Fricke, Gustavo Esteva Figueroa, Alfonso Barbosa Alonso, Héctor García Gómez, Mario Meléndez, Sergio Treviño Cañamar y Jorge Treviño Martínez.

Adicionalmente, en el marco del congreso se celebró la firma del convenio de colaboración Amedirh – Fidagh, con la presencia de Leyla Nascimento y el Ing. Eduardo de la Garza y siendo testigos Pieter Haen y Jorge Jauregui.

Por otro lado, el Lic. Pedro Borda Hartmann, Director General de Amedirh, recibió un emotivo homenaje por su labor e impulso a la comunidad mexicana de ejecutivos de Recursos Humanos. De igual manera, el Ing. Eduardo de la Garza, Presidente del Consejo Directivo, fue reconocido con distinción especial por su desempeño en la asociación.

No menos importante fue el momento en el que el Infonacot entregó reconocimientos a tres empresas ejemplo para el empresariado por la fidelización de sus colaboradores a los programas del instituto.



Amedirh otorgó reconocimiento a los ejecutivos formados en la primera generación de Relaciones Industriales de la Universidad Iberoamericana.

"Los números son importantes en una empresa, pero inventir en las personas para motivarlas y fortalecer la cultura empresarial te hará producir mucho más."
Anónimo

USA EL JUEGO EMPRESARIAL COMO HERRAMIENTA PARA QUE ESOS NÚMEROS CREZCAN MÁS RÁPIDO

Desarrollo de Competencias
Fortalecimiento de Valores
Metodología Lego® Serious Play®
Talleres Creativos
Diseño de Juegos Empresariales
Selección de Personal
Eventos de Fin de Año
Actividades para Fechas Especiales



www.explayrience.com
+52 1 55 3224 5918

Premio al Ejecutivo de Recursos Humanos 2015

Con la presencia del jurado de la Premiación del Ejecutivo del Año (Mauricio Uribe, Jorge Jáuregui, Mauricio Brehm y Carlos de la Fuente), Amedirh entregó los siguientes reconocimientos:



Reconocimiento al Ejecutivo RH 2015. De izquierda a derecha: Pablo Habichayn (Edenred), Lilia Ivonne Hernández García (MetLife), Jorge Hernández (Jugos del Valle), Mauricio Reynoso (MSD), José Enrique Mendoza (Palacio de Hierro), Jorge Rosas (Cinépolis) e Ismael Sánchez (Bachoco).

Empresas con hasta mil colaboradores

Pablo Habichayn Polloni, Edenred

Empresas con hasta 2 mil colaboradores

Jorge Hernández Martínez, Jugos del Valle

Empresas con hasta 3 mil colaboradores

Lilia Ivonne Hernández García, MetLife

Empresas con hasta 15 mil colaboradores

José Enrique Mendoza Delgado, Palacio de Hierro

Operación multipaís desde México con hasta 15 mil colaboradores

Jorge Mauricio Reynoso Nassar / MSD

Empresas con hasta 50 mil colaboradores

Ismael Sánchez Moreno / Bachoco

Operación multipaís desde México con hasta 50 mil colaboradores

Jorge Salvador Rosas Torres / Cinépolis



Infonacot reconoció a las empresas que han implementado la afiliación de sus trabajadores: Palacio de Hierro, Grupo Bimbo y Operadora WalMart.

Invitados Internacionales

- ▶ Sra. María Eugenia Venegas Renaud, Embajadora de Costa Rica.
- ▶ Sr. Sandile Nogxina, Embajador de Sudáfrica.
- ▶ Sr. Marcos Domic Ruiz, Embajador de Bolivia.
- ▶ Sr. Oscar Rossbach Vaca, Presidente de la Cámara Nórdica de Comercio de México.
- ▶ Ing. Humberto Lozano Avilés, Presidente de Canaco.
- ▶ Jorge Jauregui, Presidente de la World Federation of People Management Associations.
- ▶ Pieter Haen, Expresidente de la World Federation of People Management Associations.
- ▶ Leyla Nascimento, Vicepresidente de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana, FIDAGH.
- ▶ William (Bill) Greenhagh, CEO de la Human Resources Professionals Association.
- ▶ Fryda Castillo, Presidente de la Asociación de Ejecutivos de Recursos Humanos de Nicaragua.
- ▶ Roma Thorlakson, Chief of the Board Human Resources Management Association (HRMA).



PREPARE EL PRESUPUESTO RH 2016 CON LA MEJOR OPCIÓN PARA SU EMPRESA Y SUS EMPLEADOS



Aproveche al máximo su presupuesto: aumente el salario de sus trabajadores y obtenga atractivos beneficios fiscales.

Le mostramos las soluciones que lo ayudarán a lograrlo

Previsión social



- || Otorgue a sus empleados y sus familias la ayuda de despensa.
- || 53% deducible del ISR.
- || Primer monedero electrónico autorizado por el SAT.

Herramientas de trabajo



- || La ayuda de comida que alimenta la productividad.



- || Sus empleados eligen la vestimenta adecuada para su trabajo.

- || 100% deducible del ISR.
- || El IVA es acreditable.

- || No forman parte del salario base de cotización para efectos de IMSS e Infonavit.
- || No causan efectos sobre ISN.
- || Sus empleados reciben \$100 pesos de cada \$100 pesos que le otorga la empresa.

Cuente con el respaldo de Edenred, líder a nivel mundial y nacional que le ofrece seguridad, confianza y estabilidad.

Enfermedades e incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo

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

Continuando con el análisis de los efectos y situación actual de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de diciembre de 2012, me quiero referir a diversas disposiciones relativas a los riesgos de trabajo que se reformaron y dentro de ellas, a la muy importante modificación al artículo 513. Ésta faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para que previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST) pueda llevar a cabo la actualización de las tablas de enfermedades. En este ánimo, se estableció plazo y condiciones para cumplir el objetivo planteado bajo el texto del artículo cuarto transitorio que establece lo siguiente:

“Cuarto. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá expedir las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, en un término de seis meses contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en tanto se seguirán aplicando las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 que se reforman”.

Esta disposición contiene una obligación imperativa para la STPS de expedir las nuevas tablas en un plazo de seis meses que venció a finales de mayo de 2013 y por otra parte estableció, por fortuna, que entre tanto se seguirían aplicando las tablas contenidas en la ley antes de la citada reforma, que por cierto las suprimió.

Desde un punto de vista técnico no se puede responsabilizar a la autoridad laboral de que no se hayan ex-

“Desde un punto de vista técnico no se puede responsabilizar a la autoridad laboral de que no se hayan expedido las tablas en el plazo establecido, en razón de que el artículo 515 conservó el texto original, a virtud del cual se establece como una facultad del ejecutivo iniciar a través del proceso legislativo la adecuación de las tablas, con base en el estudio elaborado por la STPS”.

pedido las tablas en el plazo establecido, en razón de que el artículo 515 conservó el texto original, a virtud del cual se establece como una facultad del ejecutivo iniciar a través del proceso legislativo la adecuación de las tablas, con base en el estudio elaborado por la STPS, como puede observarse a continuación.

“Artículo 515.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo”.

Claramente nos encontramos ante un error de técnica legislativa, ya que por una parte se obliga a la STPS ac-



GREAT
PLACE
TO
WORK®



credibilidad

respeto

imparcialidad

orgullo

compañerismo

Lugar de trabajo certificado

GUARDIAS	CREA	AEROPUERTOS	ELECTRÓNICA	ESCOLTAS	ARMADOS
Gps	CONSULTORÍA	ALARMAS	INTRAMUROS	20 años nos respaldan	  
					 EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE 
					  

Estamos presentes en toda la República Mexicana, el sur de Estados Unidos y Centro América.



www.grupoipsmexico.com
azs@grupoipsmexico.com
Tel. + 01 (55) 5525 3242



tualizar las multicitadas tablas, las cuales quedaron suprimidas pero vigentes entre tanto elaboran las nuevas; por otro lado se establece que corresponde a un proceso legislativo, la modificación de las tablas iniciado previamente por el Presidente de la República. Es un galimatías.

En la legislatura anterior se presentó una iniciativa que tenía por objeto eliminar el proceso legislativo para la modificación de las tablas a que se refiere el artículo 515, y dejar la facultad en manos del ejecutivo federal. Esta iniciativa no caminó.

No obstante lo anterior es sabido que se está preparando una nueva iniciativa de ley para modificar los artículos aludidos, estableciendo que las tablas serán expedidas por el Presidente de la República con base en los estudios elaborados por la STPS previa consulta a la comisión señalada en el primer párrafo de este artículo, que es por cierto tripartita y tiene a su cargo el análisis, estudio y resolución de estos temas.

Si bien no se puede dejar de reconocer que existe la necesidad de actualizar las tablas de enfermedades de trabajo que se han quedado estáticas en el tiempo, es muy importante considerar que el contenido de las mismas son la base para determinar las incapacidades resultantes de los riesgos de trabajo y pueden afectar el pago de la prima de grado de riesgo que deben enterar los patrones al IMSS.

Por ello es importante que no sólo se agreguen nuevas enfermedades, sino que se modernice su estructura y brinde elementos para determinar el nexo causal que ya está reconocido en el artículo 3 Fracción X del Reglamento General de Seguridad y Salud en el Trabajo que establece lo siguiente:

“Enfermedad de trabajo: Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

Resulta crucial determinar si la enfermedad es consecuencia o no del trabajo o de los riesgos a que está expuesto el trabajador, sobre todo ahora que se han incorporado enfermedades de difícil valoración y diagnóstico como lo son los riesgos psicosociales, mejor conocidos como estrés, que es un padecimiento ineludible para los que vivimos en grandes ciudades.

El contenido es responsabilidad del autor.

¿CÓMO ASEGURAR QUE ES
EL CANDIDATO CORRECTO?

¿CÓMO HACEMOS
PARA CUBRIR **MÁS RÁPIDO**
UNA VACANTE?

¿Y SI DEDICAMOS
MENOS TIEMPO A
ELABORAR RECIBOS
DE NÓMINA?

DEJA DE PREOCUPARTE y permítenos ayudarte

Con nuestros especialistas garantizamos tener
MAYOR CERTEZA y mejores contrataciones
en **MENOR TIEMPO**.

Grupo **CH**

TU ALIADO EN CAPITAL
HUMANO.



20 años de
experiencia



Gran capacidad
de respuesta



Presentes en 11
ciudades del país

✓ Reclutamiento y Selección

✓ Maquila de Nómina

✓ Bolsa de Trabajo

✓ Crédito a empleados

- Querétaro
- Cancún
- León
- Mérida
- D.F.
- Toluca
- Aguascalientes
- Puebla
- Celaya
- Tuxtla Gutiérrez

01 800 836 68 99 | www.cyhempresarial.com

Cubre nuestros honorarios
SÓLO en caso de contratar a
nuestro candidato.



Haciendo sentido de los Assessments

La inversión destinada a reclutar, desarrollar y retener a empleados representa una parte significativa del presupuesto asignado al talento de una organización. A la luz de este desafío, no es de sorprender el notorio incremento en herramientas de assessments para conseguir, desarrollar y promover al mejor talento. Sin embargo, aún existe una gran confusión en torno a cómo elegir entre opciones de assessments y cómo aprovecharlos mejor para lograr la ventaja competitiva que uno procura. Al disponerse a evaluar opciones de assessments, conviene considerar las siguientes cinco preguntas:

1. ¿El assessment está enfocado en el ambiente de trabajo?

Cuando los candidatos contestan en línea un assessment, la tecnología actualmente disponible le permite plantear preguntas puntuales relacionadas con las cualidades claves de un candidato tales como: experiencia, logros académicos y habilidades. Los resultados de los candidatos pueden ser evaluados automáticamente y ser ordenados para ver cuáles personas están más calificadas; ¡todo sin intervención humana! El contenido del assessment debe ser tal que los candidatos fácilmente puedan ver cómo las preguntas se relacionan con el trabajo.

2. ¿El assessment produce resultados que se relacionen con el desempeño para un puesto específico?

Si el assessment está ocupando el mismo conjunto de factores para cada puesto, es poco probable que la herramienta sea efectiva para predecir el éxito en dicha posición. Para predecir el éxito, el assessment debe ser específico. Los aspectos que se miden y se toman en cuenta cuando se están efectuando las decisiones de reclutamiento deben ser específicos y evitar confusiones con aspectos que no se relacionan con el éxito en el trabajo. Habrá que tener cuidado de depender de inventarios de personalidad que por ejemplo, ocupan el mismo conjunto de factores para distintas vacantes.

3. ¿El assessment reporta un puntaje global permitiéndole a los reclutadores y gerentes tomar decisiones consistentes y atinadas?

Es esencial que el assessment reporte un puntaje global relacionado con la probabilidad de éxito para su puesto específico, permitiéndole interpretar los resultados con exactitud. Los assessments que sólo brindan una serie de puntajes sin reportar un puntaje global tienen poco valor y conducen a una deficiente toma de decisión en cuanto a la contratación. De manera similar, los assessments cognitivos suelen no brindar resultados específicos para el puesto, lo cual puede provocar problemas serios.

4. ¿El assessment mide todos los factores importantes relacionados con el éxito para un puesto?

Cuando queremos evaluar factores de éxito para un puesto, siempre existirán dos tipos de factores que necesitan ser medidos: elegibilidad e idoneidad. La elegibilidad se relaciona con la experiencia previa del candidato, sus logros académicos y las diversas destrezas o habilidades necesarias para poder desempeñarse en el puesto. La idoneidad se relaciona con temas de comportamiento tales como preferencias, tendencias, actitudes y las competencias necesarias para desempeñarse apropiadamente en el puesto. Ambas son muy importantes para prácticamente cualquier puesto. Los factores de elegibilidad (educación, experiencia, habilidades, etc.) no deberán ser demasiados. Usualmente entre cinco y ocho factores son suficientes. Cada factor debe ser asignado a una ponderación considerando su importancia hacia la decisión final.

Para la mayoría de los puestos, los factores de idoneidad constituyen el 50% de la razón por lo cual la gente es exitosa o falla en el puesto. La importancia de evaluar comportamiento en el reclutamiento se hace evidente por el hecho que la mayoría de las organizaciones contratan gente por su elegibilidad y posteriormente tratan de desarrollar su idoneidad. Desgraciadamente, en muchos casos terminan despidiéndolos por



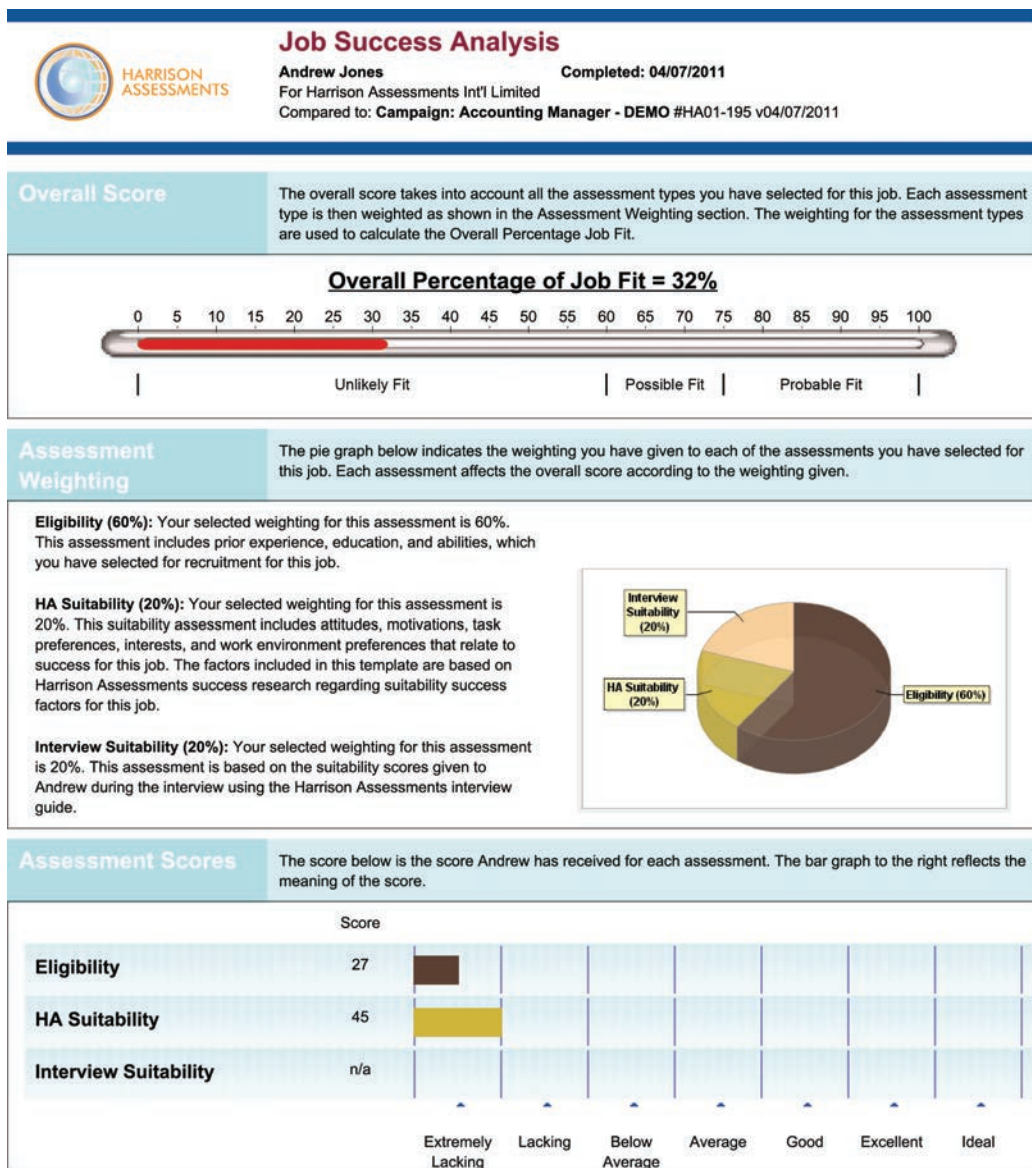
su falta de idoneidad. Los mejores assessments de idoneidad miden un amplio rango de diferentes tipos de factores incluyendo motivación, actitudes, preferencias laborales, valores relevantes al trabajo, así como preferencias e intereses relacionados al entorno laboral.

5. ¿El assessment es válido y predictivo?

Existe una gran confusión en torno al tema de validez. Existen varios tipos principales de validez, pero si lo que interesa es saber el grado en el cual un conjunto de puntajes resultantes

de un inventario son relevantes al desempeño en el puesto, entonces el instrumento que elija debe contar con la validez de normas que es de vital importancia porque le informará qué tan bien funcionará el assessment.

Si desea saber más acerca de cómo la tecnología moderna de assessment puede ayudar a que su organización cuente con herramientas fiables y efectivas, póngase en contacto con nosotros en info@plp-mexico.com ocupando la palabra "Harrison" en el título. ¡Felices reclutamientos!



Clive Bayne
 Director General de Professional Learning Partners, proveedor de soluciones de assessment y afiliado de Harrison Assessments Talen Solutions, EE.UU.



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

Centennials: Una nueva generación en los centros de trabajo

Por: Amedirh

La llegada de la "Generación Y" a las empresas trajo consigo diversidad de retos. Ahora, los ejecutivos de Recursos Humanos deben anticiparse al arribo del siguiente grupo poblacional que ocupará las posiciones laborales de todos los niveles. Los llaman *Centennials* o "Generación Z".

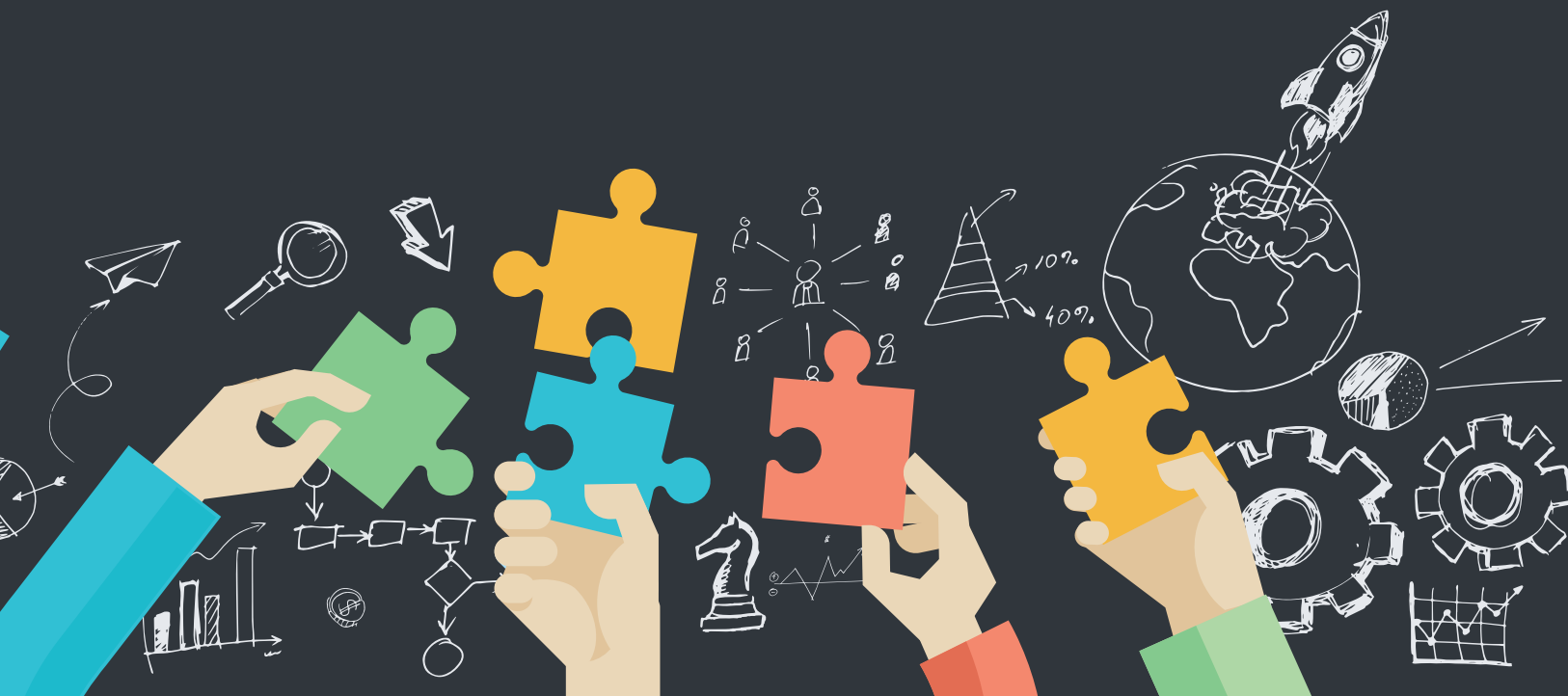
Especialistas de diversas instituciones académicas y centros de investigación empresarial coinciden en que los *centennials* son los jóvenes que nacieron a partir de 1997. Entre las características psicográficas o de estilo de vida que los caracterizan, se muestran menos idealistas y son más prácticos que los *millennials*.

Se les considera integrantes de una generación que se desenvuelve con un enfoque más realista de acuerdo con el análisis realizado por la firma de consultoría *The Futures Company* (Reino Unido). Entre los hallazgos encontrados por los expertos que realizaron el estudio, se ubica el hecho de que los *centennials* se autoperceben como protagonistas de una época marcada por los desafíos y las situaciones adversas. Se conciben como personas que crecieron en un contexto demandante y complejo en el que las oportunidades para alcanzar el éxito en cualquier orden representan una dificultad mayor.

En su reporte, *The Futures Company* difundió algunos de los rasgos que tiñen el comportamiento de los jóvenes de la "Generación Z":

- ▶ El 71% de los *centennials* está de acuerdo con el hecho de que "tener cosas nuevas está sobrevalorado cuando con lo que uno ya tiene, es suficiente". Aseguran que la compra de nuevos productos está en más alta estima de lo que debería.
- ▶ El 68% de los consumidores estadounidenses nacidos entre 1997 y 2015 no se esconde detrás de la excusa de ser demasiado joven al llegar el momento de asumir la responsabilidad sobre sus vidas. Antes bien, expresan preocupación e incertidumbre al pensar en el futuro.
- ▶ El 60% de los jóvenes de la "Generación Z" prefiere tener la garantía de no ser pobre a la posibilidad de ser rico. En Estados Unidos, sólo el 26% de los jóvenes de entre 12 y 17 años ha manifestado que la diversión y la alegría es su mayor prioridad. El resto no ha calificado estas categorías entre sus preocupaciones.
- ▶ Y en cuanto a conectividad y redes sociales, sólo el 52% afirma estar conectado a Facebook regularmente. Este es uno de los cambios más dramáticos para la industria conformada por la mercadotecnia y la publicidad, impactando también en los índices de atracción de talento a través de esta plataforma tecnológica.

Menos egocéntricos que los *millennials*, los integrantes de la "Generación Z" también se conceptualizan más seguros de sí mismos, dueños de mayor autoconfianza y al mismo tiempo, reticentes a enfrentar situaciones peligrosas o que impliquen un riesgo innecesario. De hecho, están menos



preocupados por llegar a ser felices y dedican mucho menos tiempo a Facebook y otras redes sociales que la generación precedente.

En lo general, los *centennials* prefieren tener mayor privacidad y evitan exponerse públicamente a través de la web 2.0.; quizá esta dinámica llegue a tener implicaciones en el comportamiento del reclutamiento on line y en este sentido, el mundo espera el punto de vista de LinkedIn acerca de cuál será la tendencia en los próximos años.

¿Emprender o trabajar?

En Estados Unidos, los *centennials* representan el 23% de la población y de acuerdo con *Business Insider*, entre el 50 y el 72 por ciento de ellos consideran que la mejor opción de desarrollo profesional se encuentra en el emprendimiento. No es que no piensen en trabajar; antes bien, consideran que es necesario estimular la economía de formas menos corporativas, impulsando la creación de pequeñas y medianas empresas que les permitan asegurar sus ingresos y la satisfacción de necesidades.

Tratándose de México, la "Generación Z" alcanzó los 18 años de edad en el 2015. La mayor proporción de ella enfrenta los estragos del severo rezago educativo que afecta a todo el sistema nacional educativo. Sólo un porcentaje mínimo concluirá estudios de nivel superior, lo que repercutirá de nueva cuenta en la llamada "guerra por el talento".

De hecho, hace por lo menos una década que se discute sobre la carencia de desarrollo en competencias en los jóvenes y el país podría haber desaprovechado el bono demográfico.

La Secretaría de Economía ha establecido programas especiales para cultivar el emprendedurismo y la innovación que han repercutido en la conformación de micro, pequeñas y medianas empresas. Al respecto, la siguiente tarea será aprovechar el potencial de los jóvenes *centennials* para transformarlos en emprendedores capaces de generar nuevas organizaciones, o bien, de encaminar la creatividad al interior de los centros de trabajo para generar soluciones que mejoren la calidad, la productividad y la rentabilidad.

Desde luego que está presente el riesgo de que un volumen considerable de los jóvenes *centennials* engrosen las filas de los más de 8 millones de mexicanos que no estudian ni trabajan. No obstante, los rasgos que definen a esta generación podría ser el punto de apoyo para que el grupo poblacional cobre impulso creando un impacto positivo: son emprendedores, con iniciativa, más responsables de sí mismos y se inclinan por garantizar sus ingresos por encima de la posibilidad de ser rico. Asimismo, que ante la presión social y económica, ingresen al sector informal en aras de sostenerse de manera individual sin ser una carga para la familia.

El 71% de los centennials está de acuerdo con el hecho de que “tener cosas nuevas está sobrevalorado cuando con lo que uno ya tiene, es suficiente”. Aseguran que la compra de nuevos productos está en más alta estima de lo que debería.

Para los ejecutivos de Recursos Humanos, el reto consiste en adquirir el mayor conocimiento disponible sobre los atributos positivos y negativos que conforman el perfil de la “Generación Z” en México. Como suele suceder, la mayoría de los *insights* son representativos de la población estadounidense. A pesar de ello, los datos contribuyen a desarrollar las primeras estrategias que anticipan este nuevo movimiento laboral.

Estrategias para interactuar con los *centennials*

- ▶ **Emprendimiento empresarial.** Aprovecha que los jóvenes de la “Generación Z” reconocen que el esfuerzo es un valor positivo y que se inclinan hacia la conducta responsable. Incorpóralos a proyectos de innovación a través de dinámicas de emprendimiento al interior de la empresa.
- ▶ **Renueva programas de becas y prácticas profesionales.** Los centennials buscan la independencia económica temprana para dejar de ser una carga en la familia. Este es el mejor momento para reactivar los programas de incorporación a las empresas bajo las modalidades de becarios y practicantes.
- ▶ **Aprovecha el Mentoring.** A diferencia de los *millennials*, se anticipa que los jóvenes de la “Generación Z” tendrán mejor comunicación con los adultos maduros de la organización. Esta es una oportunidad idónea para crear estrategias de transmisión del conocimiento y los aprendizajes desde los más experimentados.
- ▶ **Young Networkers.** Los *centennials* presentan la ventaja de la apertura. Al estar disponibles para crear relaciones con personas de diferentes edades, pueden convertirse rápidamente en los nuevos ges-

tores de vínculos para atraer más talento, la mercadotecnia y las ventas.

- ▶ **Potencial de innovación.** Son innovadores e incluyentes, de ahí que toman como referente las experiencias del pasado. Al considerar que nacieron en una época turbulenta para la humanidad, son capaces de sacar el mejor partido al conocimiento y a los recursos disponibles en la empresa.
- ▶ **Gestión de proyectos.** Con la formación apropiada, los *centennials* pueden convertirse rápidamente en esa fuerza de trabajo capaz de diseñar, desarrollar, implementar, controlar y someter a evaluación diversidad de proyectos. De acuerdo con los especialistas, son jóvenes capaces de mantener la meta en el horizonte sin perderla de vista, de articular la mejor manera de utilizar los recursos, de cumplir con los tiempos y de obtener los resultados esperados. ▲▲

El 60% de los jóvenes de la “Generación Z” prefiere tener la garantía de no ser pobres a la posibilidad de ser ricos.





En tarjeta o efectivo, la mejor opción
ES TU CRÉDITO FONACOT,
 el crédito que sí puedes pagar.

INSTITUTO
fonacot

CARACTERÍSTICAS

- Préstamo de hasta 4 meses de sueldo.
- Plazos desde 6 y hasta 36 meses.
- Pago del crédito vía descuento mensual de nómina del 10%, 15% o 20%.
- Autorización de crédito inmediata.
- Tasa y plazos fijos en cada disposición.

REQUISITOS

- Laborar con un patrón (empresa) afiliado al Instituto FONACOT.
- Tener un contrato de planta.
- Antigüedad mínima de 12 a 36 meses en el trabajo actual.
- Ser mayor de 18 años.
- Contar con dos referencias personales.

DOCUMENTACIÓN

Original y copia de:

- Identificación oficial vigente con fotografía.
- Último recibo de nómina.
- Comprobante de domicilio del periodo actual o inmediato anterior.
- Último estado de cuenta bancario o tarjeta de débito a nombre del solicitante (si aplica).
- Certificación del patrón (empresa) que no exceda de 30 días (si aplica).



Crédito Efectivo, Crédito Tarjeta, Crédito Tarjeta Mujer, e-Crédito, CREDI-MOTO y Crédito de Apoyo a Damnificados, son productos del Instituto FONACOT. Crédito sujeto a aprobación. Aplican comisiones. Para cualquier consulta de los términos, condiciones, comisiones y requisitos de contratación para el Crédito FONACOT acude a tu sucursal FONACOT, comunícate al 01 800 FONACOT (366 2268) o visita nuestra página de Internet: www.infonacot.gob.mx La tasa de interés se aplicará de acuerdo al plazo y nivel de descuento que solicite el trabajador. Consulta el cuadro de tasas y CAT en la página web del Instituto FONACOT www.infonacot.gob.mx El plazo máximo para la autorización del crédito que soliciten los trabajadores con un ingreso mayor a los diez salarios mínimos, será de dos días hábiles a partir de la presentación de la solicitud impresa con toda la documentación e información completa en la sucursal del Instituto FONACOT que le corresponda. Términos, condiciones, comisiones y requisitos de contratación del crédito sujetos a cambio sin previo aviso. El plazo de 36 meses aplica únicamente para Crédito en Tarjeta. Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

FONACOT es el crédito que sí puedes pagar.

MÉXICO
 PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



STPS
 SECRETARÍA DEL TRABAJO
 Y PREVISIÓN SOCIAL

@Infonacot

INFONACOT

www.infonacot.gob.mx 01 800 FONACOT
 3662268



Más allá de la motivación del aguinaldo

Por: Amedirh

El cuarto trimestre del año anuncia el cierre de actividades y la propagación de un estado de ánimo festivo en todas las personas. En las empresas, el aguinaldo comienza a resonar entre las conversaciones de los colaboradores. Esta prestación es una de las más valoradas por la fuerza de trabajo porque representa la solución a diferentes situaciones que van desde la cobertura de deudas de crédito hasta la inversión en emprendimientos y proyectos familiares.

El aguinaldo es una fuente de motivación importante pero todavía se puede ir más allá. Al respecto, vale la pena considerar entre las estrategias de desarrollo organizacional el salario emocional que se puede otorgar en el clima de las celebraciones de fin de año. Los colaboradores aprecian cuando sus líderes se reúnen para reconocer los aciertos, reflexionar sobre los errores transformándolos en aprendizajes y visualizar cómo será el futuro en el año que está por comenzar.

La cercanía del líder se convierte en un valor que el trabajador atesora, sobre todo cuando se le recuerda que su contribución tiene significado para la empresa. Asimismo, porque es un momento en el que se puede revisar cuál será el proyecto del área o departamento y qué retos tendrán que superarse. Por su parte, el ejecutivo de Recursos Humanos tiene la oportunidad de acercarse y asesorar a los colaboradores ofreciéndoles orientación sobre el aguinaldo y su administración.

Con esta medida, el área de gestión de talento construye cercanía, confianza, credibilidad y transparencia que son algunos de los elementos más relevantes en la construcción de marca. Amedirh te recomienda que elabores

material de asesoría que se puede distribuir a través de diferentes medios, o bien, en una conversación que generará mayor afinidad con Recursos Humanos.

Líneas de comunicación sobre el aguinaldo

- ▶ Es un derecho de todos de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.
- ▶ Se calcula dividiendo el ingreso mensual entre 30 (ingreso diario) y se multiplica por el número de días de aguinaldo que otorga la empresa, siendo 15 días el mínimo.
- ▶ Cuando se trabaja menos de un año en la empresa, se realiza el cálculo como si se hubiera colaborado completo. Luego, se divide entre 365. El resultado se multiplica por los días efectivamente trabajados.
- ▶ Se descuentan las faltas injustificadas y las ausencias por enfermedad. Esto no aplica en el caso de las vacaciones y la maternidad.
- ▶ El aguinaldo está exento del pago de impuesto siempre y cuando sea menor a 30 días de salario.

Los expertos en finanzas respecto a la aplicación de los recursos del aguinaldo recomiendan que se destine al pago de deudas, lo que contribuye a mejorar el desempeño de la economía personal y familiar. ▲▲



www.pae.cc

**TODLO QUE NECESITAS
PARA GESTIONAR TU
CAPITAL HUMANO
EN UN MISMO LUGAR**



*Personalizando
Empresas*

• 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, 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



Stephane Michelin: CEO Sodexo México

Por: Amedirh

Aun cuando la Reforma Fiscal del 2014 redujo la deducibilidad del ISR en la ayuda para despensa del 100% al 53% en las empresas, el negocio de beneficios para la fuerza de trabajo continúa con la buena marcha en el país. Muestra de ello es el interés de Sodexo por incorporar como CEO a su estructura en México a uno de los colaboradores más notables de la firma: Stephane Michelin.

“México es un país estratégico para nosotros. Es una nación con prospectos económicos por demás interesantes, con cultura de beneficios y políticas gubernamentales que apoyan con estímulos fiscales que producen un mercado dinámico muy atractivo”, asegura el CEO de Sodexo México.

Con más de veinte años de experiencia en la compañía, Stephane Michelin ha tenido la oportunidad de enriquecer su visión como CEO en algunas de las economías más desafiantes de Europa y Asia, incluyendo China, Indonesia, Singapur y Vietnam.

“Esto te da una visión global y una capacidad para transformar las ideas e implementarlas en nuevos países con economías diferentes”, explica. “La diversidad es una fortaleza de Sodexo pues nos damos la oportunidad de confrontar las ideas para generar innovación”.

El CEO de Sodexo México tiene una trayectoria amplia en la compañía. En China, inició las operaciones de las líneas de producto restaurant, regalos y lealtad en Shangai. Para ello, se encargó de efectuar el reclutamiento y selección del equipo en una cultura que sin duda es un reto. Entre los logros que alcanzó se concretó la firma de contratos con 8 mil



Stephane Michelin, CEO Sodexo México

corporaciones y la participación de una red de negocios afiliados de 3000 comercios alcanzando el liderazgo en la industria restaurantera de la zona.

“Trabajamos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores porque hoy tenemos el reto de retenerlos y mejorar la productividad. Recordemos que un colaborador con beneficios más amplios va a tener un mejor desempeño e impacto, esa es la clave del éxito para el negocio”, asegura al referirse a cómo este es un rasgo que se replica en prácticamente todas las economías en las que se ha desenvuelto.



Stephane Michelin también se desempeñó como COO en Asia entre 2004 y 2008 teniendo base en Singapur. Abrió la línea *Sodexo Motivation Solutions* para Filipinas e Indonesia, dando soporte a las operaciones de China y haciéndose cargo de la identificación de oportunidades de negocio en los territorios de Australia, Vietnam, Taiwán, Corea del Sur y Japón.

Entre 2011 y 2012, fue Vicepresidente de Desarrollo para Europa y Asia, siendo responsable de administrar a empresas subsidiarias de la compañía en Rusia, China, Filipinas, Indonesia, Vietnam e Israel y como estratega para la apertura de negocios en Europa, Asia Pacífico, África y Medio Oriente. Además, fue nombrado Director de Desarrollo Internacional con impacto en los mercados de Rusia, Marruecos, Israel y Suecia.

“Un valor de Sodexo es el trabajo en equipo y esta línea de pensamiento prevalece en todas nuestras oficinas. Al llegar a México, ha sido muy interesante adquirir el conocimiento del mercado que tienen todos nuestros colaboradores en esta sede. Es totalmente enriquecedor contar con la oportunidad de compartir también la experiencia adquirida por mi parte en diferentes latitudes”, explica el ejecutivo.

Motivar a las personas es uno de los principales objetivos de Stephane Michelin al frente de Sodexo México. Tiene como misión permitir que todos los trabajadores puedan disfrutar de un mayor poder de compra a través de los beneficios con promociones y descuentos.

Sodexo cuenta con 33 años de presencia en México y 3 mil 800 colaboradores de un total de 420 mil empleados en todo el mundo. La compañía ofrece diferentes soluciones de beneficios que abarcan rubros como la despensa, gasolina y

regalos, enfocándose en diferentes segmentos del mercado, incluyendo las pequeñas y medianas empresas. “Desarrollamos productos en función de la cercanía con el cliente. Asimismo, pensamos en las pymes que requieren asesoría, desde aspectos legales hasta operativos. Ahora, con las reformas fiscales en México y el uso de tarjetas para administrar beneficios, las pequeñas y medianas empresas se convierten en un mercado de gran interés para nosotros”, añade.

Stephane Michelin considera que las empresas deben invertir en el capital humano como un componente fundamental de la dirección estratégica. “En México tenemos un escenario en el que se resienten los efectos de la baja productividad. Pienso que una parte de la solución está en la motivación de los trabajadores. Si somos capaces de mejorar este aspecto, incluyendo además la influencia en el bienestar de sus familias, lograremos apoyar a los Recursos Humanos para incrementar los niveles de compromiso de las personas con sus equipos. En Sodexo tenemos mucha experiencia en este tema”.

La productividad, la inclusión, el bienestar, el trabajo en equipo, la motivación, la creatividad y una visión integral de la gestión del talento son algunas de las claves que Stephane Michelin pone en acción dentro de su modelo directivo. Sobre todo, involucra a las nuevas generaciones portadoras de frescura, energía y buenas ideas.

“Confío en los jóvenes como agentes de innovación y cambio y celebro la implementación de tecnologías para permanecer de la mano de los trabajadores de nuestros clientes. Tenemos que aprender a escuchar lo que nos dicen las personas para ejercer un efecto positivo en el mercado”, concluye el CEO de Sodexo México, Stephane Michelin. ▲▲

Informa a tiempo al Infonavit de tus contratos por outsourcing

Por: Ernesto Vázquez Landero

La subcontratación de personal por outsourcing es una práctica recurrente. Si bien, muchas de las empresas que suministran personal cumplen cabalmente con todas sus obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social, existen otras que desafortunadamente no lo hacen.

Existen algunas organizaciones que han empleado esquemas de sustitución patronal, mediante las cuales si-

mulan figuras con el fin de evadir el pago de aportaciones patronales. Esto afecta a los trabajadores pues no podrán contar con los recursos necesarios para adquirir una vivienda.

A fin de erradicar esta situación, se incorporó el artículo 29 Bis a la Ley del Infonavit, el cual entró en vigor el 5 de junio de 2015. Conforme a esta disposición, serán considerados patrones, las empresas contratistas establecidas que presten servicios con sus trabajadores a otras, para ejecu-

Datos a informar	
De las partes en el contrato	Del contrato
<ul style="list-style-type: none">● Nombre, denominación o razón social de los contratantes.● Clase de persona moral de que se trate.● Objeto social.● Domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato.● Clave del RFC.● Número del Registro Patronal IMSS.● Datos del acta constitutiva (número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio).● Nombre de los representantes legales de las empresas que suscribieron el contrato.	<ul style="list-style-type: none">● Objeto.● Periodo de vigencia.● Perfiles, puestos o categorías indicando si se trata de personal operativo, administrativo o profesional.● Justificación de su trabajo especializado.● Número estimado mensual de trabajadores que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.



tarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Con la inclusión de esta norma se pretende:

- ▶ **Establecer la obligación solidaria de la empresa que se beneficie de los trabajos o servicios prestados.** Si el patrón omite total o parcialmente el pago de las aportaciones de vivienda, el instituto determinará el monto de las omisiones, requerirá el pago al patrón y dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios. Si el patrón no atiende el requerimiento respectivo, el Infonavit notificará al responsable solidario (beneficiario de los servicios) las cédulas de liquidación respectivas para que éste cubra las aportaciones omitidas.
- ▶ **Dotar al Infonavit de elementos informativos para ejercer sus facultades de comprobación.** Para ello, se obliga a los intermediarios y patrones subcontratistas o contratistas a proporcionar trimestralmente la siguiente información de los contratos de servicios prestados a otras empresas:

El patrón contratista debe indicar el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados de cada uno de sus trabajadores. Cuando el patrón contratista ponga trabajadores para prestar sus servicios a disposición del beneficiario, en varios centros laborales ubicados en la circunscripción territorial de más de una delegación recaudadora del instituto, el patrón y el beneficiario presentarán únicamente el aviso ante la delegación de recaudación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

Aspectos a considerar respecto del envío de la información

La información que se proporcione será la correspondiente al tercer trimestre de este año (julio-septiembre). El informe se presentará a través del "Sistema de Responsabilidad Solidaria" (SIRESO). Se trata de una aplicación que estará disponible en el portal del Infonavit en la sección de Patrones. Se estima que esta herramienta esté lista a mediados de octubre de 2015.

El instituto pretende que los patrones y los beneficiarios de los servicios envíen el reporte trimestral. Para ello intercambiará información con otras autoridades fiscales a fin de detectar a las empresas que incumplan con las obligaciones previstas en el artículo 29-Bis de la Ley del Infonavit.

Considera que de conformidad con el artículo 55 de la Ley del Infonavit, de no proporcionar la información de tus contratos habrá una multa de hasta 350 veces el salario mínimo, lo que hoy en día equivale a \$24,535.00. Por ello se sugiere tener lista la información para que en el momento en que se libere el SIRESO se presente el aviso correspondiente. ▲▲





8 de cada 10 usuarios de LinkedIn podrían no estar buscando activamente un nuevo empleo. Sin embargo, los reclutadores de talento tienen la ventaja de ver cómo exponen sus trayectorias y entrar en contacto con ellos para hacerles una oferta.

Incrementa la honestidad

Cuando se está en una red social como LinkedIn es difícil que las personas mientan sobre sus habilidades y experiencia debido a que tienen vínculos con personas que conocen sus historias profesionales y de vida.



Reclutamiento en redes sociales



2009 **37 millones**
año LinkedIn al iniciar ese año



2015 **200 millones**
año los que ha reunido este año en más de 200 países



Los profesionales de Recursos Humanos están conscientes de que LinkedIn ha tenido una gran influencia en la industria del reclutamiento.

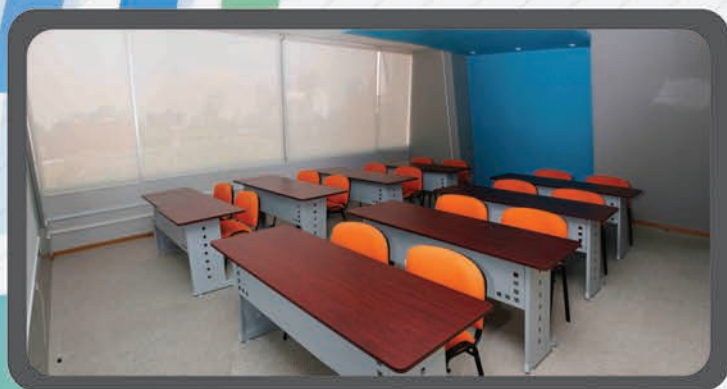
Con un retorno de inversión sobresaliente por encima de otras alternativas y programas para la atracción de talento, LinkedIn tiene el potencial para revolucionar la forma en cómo las empresas cubren sus vacantes.



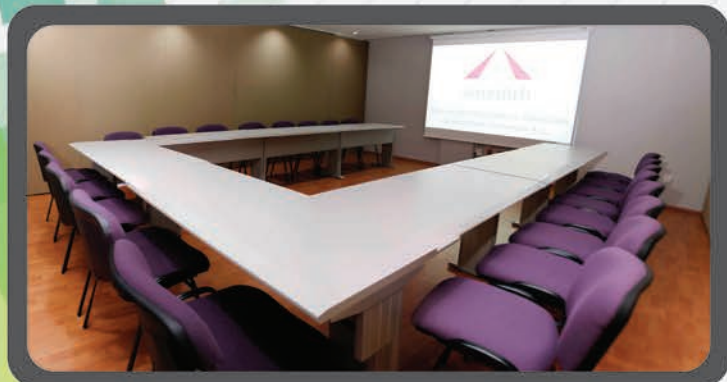
Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

RENTA DE SALONES DE CAPACITACIÓN

Ponemos a tu disposición aulas totalmente equipadas para la impartición de cursos y conferencias:



- **5 Aulas con espacio hasta para 100 personas.**
- **1 Aula de cómputo.**
- **2 Salas de Juntas.**



Todas las rentas incluyen:

- **Equipo audiovisual** (sonido, cañón y pantalla)
- **Servicio de coffee break básico**



Conoce nuestra propuesta
www.amedirh.com.mx

INFORMES

Tel: (55) 5140-2204 / e-mail: rentaulas@amedirh.com.mx



Adecco

better work, better life

Tener el mejor talento es la solución

Servicios de Recursos Humanos:

- Tercerización de personal para emergencias o a corto plazo
- Tercerización de personal para mediano y largo plazo
- Tercerización de personal con opción a planta (periodo de capacitación)
- Reclutamiento y Selección de personal



adecco.com.mx

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

- Maquila de nómina
- Clima laboral
- Descripciones de puesto

Contáctanos

atencionclientes@adecco.com

01800 890 0173