

CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

Reseña
Todo sobre nuestro
Congreso Amedirh 2016

Investigación RH
Encuesta: los derechos
humanos en la empresa

RH y Derechos Humanos



www.amedirh.com.mx

En portada:
**Ganadores del Reconocimiento
al Ejecutivo RH del Año 2016.**



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.



AMEDIRH EN PATROCINIO CON:



PERSPECTIVAS 2017

INVITAN AL EVENTO ANUAL
TRADICIONAL PARA LA COMUNIDAD
DE RECURSOS HUMANOS

Noviembre 28, 2016

CUPO LIMITADO

¿Ya conoces las perspectivas económicas,
políticas y laborales que impactan a las empresas en
un año prominentemente preelectoral?

“PERSPECTIVA ECONÓMICA EN MÉXICO”

Dr. Alejandro Valenzuela del Río / Banco Azteca

“SEGURIDAD PÚBLICA Y SU IMPORTANCIA EN EL SECTOR PRODUCTIVO EN MÉXICO”

Dip. Jorge Ramos Hernández / Cámara de Diputados

“PERSPECTIVAS LABORALES”

Mtro. Carlos de Buen Unna / Bufete de Buen

“PERSPECTIVAS POLÍTICAS”

Roy Campos / Presidente / Consulta Mitofsky

¡INSCRÍBETE!

Costos: Socios \$2,900 IVA incluido / No Socios \$3,480 IVA incluido

TEL. (55) 5140-2214 / eventos@amedirh.com.mx

Contenido

CREANDO VALOR

Accede a toda la información de nuestra publicación en tus dispositivos móviles.
Esto es parte de AMEDIRH en Movimiento
www.amedirh.com.mx

P08

RH Y DERECHOS HUMANOS

Reseña

Todo sobre el Congreso Amedirh 2016

P24

Soluciones RH

Mejore su gestión del talento

P26

Investigación RH

Encuesta: los derechos humanos en la empresa

P28

Marco LEGAL

¿Cuál es el contexto jurídico alrededor de la protección de los derechos humanos en la empresa?

P30

Grandes TENDENCIAS

El impacto de la actividad empresarial en la niñez

P33

Responsabilidad SOCIAL

Programa de Asuntos de la Mujer y la Igualdad entre Mujeres y Hombres

P34

Conoce a

*Jacqueline L'Hoist Tapia:
Presidenta del Consejo para
Prevenir y Eliminar la
Discriminación de la CDMX*



Editorial

¿A qué edad se extingue el derecho humano al trabajo?

Del escritorio de Pedro Borda Hartmann, Director General de Amedirh

Los Derechos Humanos quedaron establecidos por la Organización de las Naciones Unidas, en la declaración correspondiente en el año de 1948. Entre ellos se encuentra el derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. Todas las personas tenemos esta prerrogativa sin distinción de sexo o género, raza, credo, nivel educativo, etc.

Lo que me pregunto, como adulto mayor que soy, es **a qué edad se extingue el derecho humano al trabajo**. Hago la reflexión porque todos los días y en infinidad de lugares, me encuentro con ciudadanos de 60 años o más que me comparten su inquietud por la llegada de la edad de retiro, la jubilación o el cese de actividades, la escasez de recursos económicos, la dependencia de los hijos y, lamentablemente, el abandono y desestimación por parte de la sociedad.

Tengo la fortuna de ser un hombre que sigue en plena actividad dirigiendo una organización que lidera a la comunidad de ejecutivos de Recursos Humanos. Pero no es la situación de la mayoría de mis coetáneos. Repasemos las cifras. En México, de acuerdo con la *Encuesta Intercensal 2015 del INEGI*, **hay 12.4 millones de personas de 60 y más años**. Esto significa el 10.4% de la población total.

En cuestión de trabajo, según la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI*, durante el segundo trimestre de 2016, 33.6% de quienes tiene 60 años y más están ocupados; 58.4% trabaja de forma independiente y 41.6% de manera subordinada.

No obstante, **5.7 millones de adultos mayores viven en situación de pobreza multidimensional**, es decir, no tienen garantizado el ejercicio del total de sus derechos sociales y no cuentan con ingresos suficientes para adquirir los bienes y servicios mínimos para satisfacer sus necesidades básicas.

Ante este panorama, no quiero dejar pasar la oportunidad para señalar, desde esta tribuna, que **México debe conceder un mejor destino para los adultos mayores**. Somos portadores de conocimiento y experiencia, de valor y sabiduría que sin duda son una gran contribución para las organizaciones. **Rompamos el paradigma: Ser adulto mayor no significa por fuerza enfermedad o falta de capacidad.**

A todos los niveles, un adulto mayor es un mentor en potencia y en acto. No desperdiciemos este activo sólo porque los usos y costumbres de la civilización occidental condenan al confinamiento y el silencio a quien envejece.

Hacen falta políticas públicas para respaldar el cabal cumplimiento del derecho humano al trabajo. Además, como ejecutivos de Recursos Humanos, tenemos el deber de desarrollar estrategias y acciones para capitalizar la fortaleza de los adultos mayores. Es impostergable en un país como el nuestro que, para el año 2030, contará con 20.4 millones de mexicanos. Invito a mis compañeros y compañeras de Recursos Humanos a crear espacios de trabajo sin límite de edad para incluir a quienes aún tienen mucho que aportar. ▲

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@Amedirh_



facebook.com/amedirh



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH)

RESUMEN EJECUTIVO

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. Gerardo Valdés Manzano, Director de RH; Bolsa Mexicana de Valores. **VICEPRESIDENTE RELACIONES INTERNACIONALES:** Jorge Mauricio Reynoso Nassar, Vicepresidente de Amedirh. **VOCALES:** Lic. Laura Perea Romero, Director General Adjunto Recursos Humanos; HSBC. Lic. Mauricio Uribe Morales, Human Resources Director México C&CA; BD. Ing. 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. Manuel Villar, Representante de la Presidencia ante Asociaciones; CANACO. Lic. Alán Gamboa, Director de Recursos Humanos; Estée Lauder Companies. Lic. Norma Sáenz, Directora de RH; General Electric. Lic. David Vargas, Director; Atento. Lic. Jorge Jauregui Morales, Director de RH; Grupo México. Lic. José Manuel Cuervo Escalona, Director Ejecutivo de Recursos Humanos; Banamex. Lic. José Ángel Gutiérrez Goutréz, Director de Recursos Humanos; Daimler. Lic. Alejandra Paczka, VP de Recursos Humanos; Metlife. Lic. Zahied Edid Arriaga, Directora de Recursos Humanos; Liverpool. **DIRECTOR GENERAL AMEDIRH:** Lic. Pedro Borda Hartmann.

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. Antonio Reus Ascencio, Ex Presidente de Amedirh. María Teresa Zaldívar de Meza. Lic. Armando Cantú Brito, Subdirector de Personal México; Corporativo Bimbo. Sr. Tomás Wissing, Director General para México y Cuba; OIT México. Lic. Josué Hiram Suárez Villaseñor, Director General Adjunto de Recursos Humanos, INEGI. Lic. José Alvear Maldonado, Coordinador General de Recursos Humanos; INFONAVIT. Lic. Antonio Ramírez Moneda, Asesor; Ternium. Lic. Gustavo A. Bolio Gómez, Director Corporativo de Recursos Humanos, Grupo Las Brisas Hotel Collection. Lic. Edgar Rosas López, Director de Recursos Humanos y Planeación, Productos Medix. Lic. Miguel Hernández, Head of Human Resources Mexico; DAMCO Logistics México. Lic. Juan José López Tamez, Director de Talento y Cultura; SIGMA Alimentos (Monterrey). Lic. Germán Pineda Gutiérrez, Human Resources Manager; Shell. Lic. Juan Pablo Ortíz-Tirado, Director de RH; Principal Financial. Lic. Orlando Moscoso, Director de Personal; CONALEP. Lic. Guillermo Avendaño, Director de Talento para América Latina; MAERSK. Lic. Oscar González Lukie, Director de Recursos Humanos; Grupo R. Lic. Jorge Hernández Martínez, Director de Recursos Humanos; Jugos del Valle. Lic. Milagros Morales, Directora de Recursos Humanos; Damco. Lic. Judith Vila, HR Leader; IBM. Lic. Emilio Guillermo Sanders, Titular de la Unidad de Finanzas y Administración. Lic. Beatriz de la Fuente, Director de Recursos Humanos Palacio de Hierro.

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. Mtro. José Raúl Ayala Magdaleno, Rector; TEC MILENIO. ENLACE EDUCATIVO INSTITUCIONAL: MBA. Antonio Castro D'Franchis, Universidad Panamericana. Mtro. Juan Carlos Erreguenera, Director Adjunto; CONOCER.

CUERPO DIRECTIVO AMEDIRH: Sonia Ramírez, Directora de Operaciones. Alonso Sotelo Pérez, Director Comercial y Atención a Clientes. Lía Durán, Directora de Mercadotecnia e Información. Marcela Ancona, Gerente de empleo y Gente Grande.

CREANDOVALORH. Año 5. No. 6. Noviembre, 2016. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh). Editor responsable: Mtro. Silvano Soto Hernández. Coordinación Editorial: Lic. Gloria Huerta. Diseño editorial: Mónica 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: 04455-4130-5354. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de Amedirh y son responsabilidad de quienes las emiten.

En esta edición: RH y Recursos Humanos

Tras el conflicto de la Segunda Guerra Mundial y con la finalidad de que las atrocidades ocurridas no se repitieran, se estableció la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Entre ellos, se encuentra consagrado el derecho al trabajo que tienen todos los hombres y mujeres en igualdad de circunstancias. Este es el tema central de la última edición del 2016 de **CreandoValoRH**.

Investigación RH

El equipo de investigación de Amedirh diseñó y aplicó una encuesta entre los socios para diagnosticar el panorama que los ejecutivos de Recursos Humanos tienen acerca de los Derechos Humanos y su protección en los centros de trabajo.

Conoce a

La inclusión laboral es un tema vinculado a la defensa de los Derechos Humanos. El equipo de **CreandoValoRH** conversó con Jacqueline L'Hoist Tapia, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Grandes TENDENCIAS

UNICEF comparte con los ejecutivos de Recursos Humanos un artículo sobre el impacto de la actividad empresarial en la niñez. Destaca la reflexión acerca de los derechos de los niños y cómo el trabajo incide sobre su entorno; desde el trabajo infantil hasta los efectos del empleo de los padres.

Marco LEGAL

Víctor Manuel González, Socio y Director Contencioso en Legal Laboral realiza una acertada exposición sobre el contexto jurídico alrededor de la protección de los derechos humanos en la empresa y cómo es que la organización puede difundirlos y contribuir a la supervisión.

CreandoValoRH tiene el objetivo de enriquecer la perspectiva de los socios de Amedirh a través de artículos y reportajes que aporten un valor agregado. Es una herramienta de consulta que también contribuye a la promoción del conocimiento y la lectura especializadas entre los miembros de la comunidad de Recursos Humanos. ▲▲

NUEVOS SOCIOS



Adipp, S.A. de C.V.

Lic. Ivonne Ibarra
Gerente de Recursos Humanos

Albany Internacional de México, S.A. de C.V.

José Antonio Saldívar García
Gerente de Recursos Humanos

Bio Papel

Alejandra Hernández
Gerente de Desarrollo Organizacional

Brightstar de México, S.A. de C.V.

Daniela Mora
Gerente de Recursos Humanos

Clínicas

Mariana Vela Díaz Ordaz
Director Talento Humano

Consultoría y Desarrollo Municipal, S.A. de C.V.

L.A. Noemí Pérez Aparicio
Recursos Humanos

Creel García Cuéllar Airza y Enríquez

María Eugenia Martínez Gómez
Directora de Recursos Humanos

Dräger México

Leticia De La Fuente
Gerente de Recursos Humanos

EMA Partners México, S.C.

Josefina Stoopan Galán
Managing Partner

Greenpeace, A.C.

Marisela García Martínez
Directora de Soporte Organizacional

Grupo Azudomi, S.A. de C.V.

Aquiles Olvera
Director de Recursos Humanos

Grupo Fransun

Lic. Leslie Gabriela Gutiérrez
Jefe de Recursos Humanos

Gympass México

Joao Thayro Vilela Barbosa
Director General

Lucta Mexicana

Marcela Castro
Gerente de Recursos Humanos

Multisistemas de Seguridad Industrial, S.A. de C.V.

Lic. Xavier Valenzuela de la Visitación
Director Corporativo de Administración

Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

J. Jesús Cardona Monreal
Director General Adjunto de Administración y Finanzas

Nokia Networks

Mtra. Noelia Cordero
Cluster HR Head

Oriflame

Iván Olvera
RH Latam

Otto Walter

Verónica Huitrón
Coordinadora

Plaza Satélite

Armando Pérez Solís
Gerente de Capital Humano

Plubek, S.A. de C.V.

Lic. Julio González
Jefe de Recursos Humanos

Powerbrace Corporation Rail Products Division

Patricia Paz Estrada
Gerente de Recursos Humanos

Prestadora de Servicios RCO, S. de R.L. de C.V.

Paul Valdez Rivera
Gerente de Recursos Humanos

Puratos de México, S.A. de C.V.

Miriam Rangel de Alba
Coordinador de Capacitación

QC Talent

Soffa Huerta
Director

Quad Graphics

Lic. Claudia Cecilia Robles Lima
Gerente de Recursos Humanos

Red Mundial de Vendedores

Antonio Jan
Presidente

Samsonite México

Julia Vélez
Gerente de Recursos Humanos

Servicios AIE

Ingrid Mendoza Luna
Gerente de RH y DO

SNAC

Alejandro Martínez Araiza
Secretario General Adjunto

SUNEM

Jesús Javier Serralde Moreno
Desarrollo de Servicios Médicos

Thelsa Mobility Solutions

Roberto Rojas
Mercadotecnia

Tiba México

Luis Edgar Mercado Vargas
Gerente de Recursos Humanos

Treofan México, S.A. de C.V.

Gabriela Alexandra Beltrán Cedeño
Subgerente de Recursos Humanos

Unifar, S.A. de C.V.

Fabiola Peña Alvarez
Gerente de Atención al Colaborador

Zermat Servicios, S.C.

Lourdes Flores Díaz
Gerente de Capital Humano

21st Academy

Salvador González Grisi
CEO



**LO MEJOR QUE PUEDES HACER POR TUS COLABORADORES Y
POR TU EMPRESA, ES CUIDAR DE SU SALUD Y BIENESTAR.**

EN PROSANTÉ TE AYUDAMOS A LOGRARLO, DISEÑANDO
UNA LOGÍSTICA ADECUADA PARA CADA SITUACIÓN.

INFINIDAD DE POSIBILIDADES. UN SÓLO PROVEEDOR.

PROSANTÉ CUIDADO INTEGRAL DE LA SALUD.

Recuerda que vivir sano, es saber vivir.



Por: Amedirh

**Gracias a ti
reunimos 6,214 asistentes**

Congreso Internacional de Recursos Humanos 2016

The rise of HR adding people value



145 empresas en el área de exposición

Inauguración

Las actividades del Congreso dieron inicio con la celebración de los honores a la Bandera de México, con la presencia de la Banda de Guerra de la Secretaría de la Defensa Nacional.

El **Lic. Pedro Borda Hartmann**, Director General de Amedirh, hizo un recuento de los logros cumplidos durante diez años de gestión a su cargo. Destacó el Decreto Presidencial para celebrar el Día Nacional del Ejecutivo de RH, la alianza con la Secretaría de Educación Pública a través de CONOCER, el énfasis puesto en la capacitación financiera para acortar brechas y recuperar mercado profesional para el ejecutivo de Recursos Humanos, la discusión sobre la transformación de la Ley Federal del Trabajo, el desarrollo del código de ética de Recursos Humanos, el establecimiento de alianzas con organizaciones de diversos sectores y la certificación ASEA para RH en la industria energética.

El **Ing. Eduardo de la Garza**, Presidente del Consejo Directivo de Amedirh, dirigió en su mensaje de apertura, un exhorto al compromiso con el desarrollo de los objetivos del plan estratégico de Amedirh, propuesto al inicio de su proyecto.

“El propósito de este plan estratégico ha sido, en todo momento, consolidar a Amedirh como una asociación de alto impacto en México de alto valor para sus asociados y otros en materia de Recursos Humanos, a través de cuatro plataformas fundamentales”, señaló Eduardo de la Garza. Acto seguido, compartió un resumen de los logros en los pilares de su plataforma:

- ▶ Vinculación externa: Impacto en el medio laboral y en políticas públicas.
- ▶ Servicio a socios: Alto valor para los asociados de Amedirh.
- ▶ Centro de desarrollo de liderazgo: Oferta integral para los clientes.
- ▶ Innovación y tecnología: Plataformas vanguardistas para las multigeneraciones.



Mi Primer Trabajo CDMX

PROGRAMA DIRIGIDO A JÓVENES DE 16 A 29 AÑOS, QUE VIVEN EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Apoyos que te brinda:

- Prácticas laborales en empresas según perfil profesional o de interés.
- Beca y seguro contra accidentes durante las prácticas laborales.
- Acceso a empleos formales con prestaciones de Ley.

60% de jóvenes con prácticas laborales son contratados por las empresas.

Informes: 5038 0225

Correo: imendiola@cdmx.gob.mx

SERVICIO GRATUITO

Bolsa de Trabajo CDMX

Buscadores de empleo, residentes de la Ciudad de México y zona metropolitana, el Servicio de Vinculación Laboral de la CDMX te brinda asesoría personalizada para encontrar una opción de empleo en la iniciativa privada.

SERVICIO GRATUITO

A través de las 16 Unidades Delegacionales de Servicio del Empleo en un horario de 9:00 a 14:00 horas. Con una identificación oficial y CURP (original y una copia).

www.trabajo.cdmx.gob.mx

[@TrabajoCDMX](https://twitter.com/TrabajoCDMX)

[f/TrabajoCDMX](https://www.facebook.com/TrabajoCDMX)

Capital Social Por Ti



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

Xocongo 58 esq. Fernando de Alva, col. Tránsito, del. Cuauhtémoc, Ciudad de México.

Horario de atención de 9:00 a 18:00 horas.

Conmutador: 5709 2805 y 5709 5065

Dr. José María Zas
Presidente de American Express México,
Brasil, Argentina y Latinoamérica



Dr. José María Zas, Presidente de American Express México, Brasil, Argentina y Latinoamérica.

“El CEO como transformador del negocio y su rol como Chief Talent Officer”

José María Zas compartió conceptos y reflexiones acerca de cómo el nuevo rol del CEO consiste en transformar, dejando atrás “el viejo hacer más de lo mismo con un poco de innovación”. En el momento actual, debe dedicarse a alinear la organización, establecer la nueva visión, ser el *Chief Talent Officer* y obtener resultados.

El CEO tiene que mirar con visión hacia el futuro y dejar atrás la conceptualización sobre el éxito del pasado. Este es uno de los retos más grandes junto con la comprensión de que la clave económica de la nueva sociedad es el conocimiento distribuido. Compartió que el 81% de los CEO's están de acuerdo en que el talento es el factor competitivo estratégico de la empresa, pero en la realidad sólo en el 17% de las organizaciones, RH está haciendo un buen trabajo para liderar la estrategia.

El conferencista señaló que en los tiempos actuales el CEO tiene la enorme responsabilidad de producir una transformación profunda en los colaboradores, a nivel personal e individual, de manera que lleguen a estar preparados para ser líderes de equipo y generar nuevas posibilidades de logro. Este es uno de los mayores desafíos de acuerdo con José María Zas.

Juan Carlos Romero Hicks
Senador de la República Mexicana



Juan Carlos Romero Hicks, Senador de la República Mexicana.

“Recursos Humanos y Educación: Reflexiones para enfrentar el tercer milenio”

Abordó el papel de Recursos Humanos en la conformación de empresas educadoras y señaló 10 retos importantes: Trabajo en equipo, creatividad y curiosidad, obsolescencia del conocimiento, internacionalización de la competencia, atracción del talento, reducción de la brecha entre la universidad y las organizaciones, definición del liderazgo que se requiere hoy y hacia el 2020, retención de talento, gestión de competencias no técnicas y la ética.

Acerca de cuál es el papel educativo de la empresa, Juan Carlos Romero Hicks señaló que México ya estableció que educar no implica únicamente transmitir conocimientos o desarrollar competencias o habilidades. Antes bien, consiste en colaborar con las personas para que logren auto-construirse. “Transmitir conocimientos es muy fácil, desarrollar actitudes o transmitir valores no lo es y no perdamos de vista que mejores personas hacen mejores empresas”, dijo el Senador de la República Mexicana.

“No solo es un tema formal en las áreas de capacitación o desarrollo humano, puesto que la empresa y los empresarios transmitimos valores, cultura, métodos, resolvemos problemas nuevos, etcétera. Definitivamente, lo haríamos mejor si fuéramos conscientes y lo diseñáramos para bien de toda la economía y la sociedad de nuestro pueblo mexicano”, concluyó Romero Hicks.

EVENTOS RECURSOS HUMANOS



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

EVENTOS GENTE GRANDE Y BOLSA DE TRABAJO



- > Taller: Manejo de pérdidas significativas: tanatología **17** Noviembre
- > Taller construyendo mi nuevo plan de vida **24** Noviembre
- > Centro de cómputo para adultos mayores **16** enero Iniciamos



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

Panel de Mujeres

- ▶ **Mónica Flores**, Presidenta para LATAM ManpowerGroup.
- ▶ **Claudia Jañez**, Presidenta, Directora General y Jurídica de DuPont México, Centroamérica y el Caribe.
- ▶ **Krista Walochik**, Presidenta de Talengo.
- ▶ Moderador: **Mauricio Reynoso**, VP Amedirh.

Las panelistas reflexionaron acerca de cómo las empresas mexicanas tienen que dimensionar la fuerza y el impacto estratégico de la diversidad y la inclusión. “Tiene que ser más que un programa” dijo Mónica Flores. “Las mujeres rechazan posiciones laborales por el temor al desequilibrio en sus vidas personales y familiares”, señaló Krista Walochik. Por su parte, Claudia Jañez puso el énfasis en la decisión de las mujeres para elegir cómo gestionar su energía para lograr la felicidad.

Las ejecutivas coincidieron en que se requiere realizar un gran trabajo para consolidar el liderazgo femenino en la empresa, entre otras razones, debido a que las organizaciones exigen demostrar la capacidad. No sólo por ser mujer o por un tema de diversidad sino porque lo más fascinante de ser líder es lograr y entregar resultados a las compañías.

Compartieron que las líderes también deben saber gestionar la energía propia y la de los integrantes del equipo. Habiendo tantas conquistas que alcanzar, los líderes deben saber cómo orientarse para estar seguros de que se va por buen camino. Para eso, hay que marcar hitos a los equipos, celebrar al cumplir esas metas intermedias y luego volver a ponerse en marcha.



Eduardo de la Garza, VP & CPO Recursos Humanos, PepsiCo; Mónica Flores, Presidenta para LATAM ManpowerGroup; Claudia Jañez, Presidenta, Directora General y Jurídica de DuPont México, Centroamérica y el Caribe; Krista Walochik, Presidenta de Talengo y Mauricio Reynoso, VP Amedirh.

Iñaki Cebollero Director Global de Recursos Humanos de Atento



Iñaki Cebollero, Director Global de Recursos Humanos de Atento.

“¿Dinamizamos o dinamizamos la función de Recursos Humanos? Claves para ser estratégicos aportando valor al negocio”

En congruencia con el análisis de tendencias, señaló que el mundo tal como se le ha conocido ya no volverá a ser el mismo, debido al progreso tecnológico, la innovación, la escasez de recursos y los cambios sociales como fuerzas imperativas. Colocó en el centro del torbellino a la empresa del futuro que exige eficiencia de costos/retorno de inversión, innovación transversal, digitalización, alianzas, estrategia integral, organización colaborativa y consumidor en el centro.

El Director Global de Recursos Humanos de Atento propuso a los ejecutivos de RH que respondieran a tres preguntas:

- ▶ ¿En 5 años, dónde estará tu compañía?
- ▶ ¿Qué valor aporta Recursos Humanos a su estrategia?
- ▶ ¿Dinamizamos o dinamizamos la función de Recursos Humanos?

Para abordar la respuesta, Iñaki Cebollero comentó que resulta insuficiente continuar con un modelo tradicional de intervención táctica basado en principios convencionales. No obstante, recomienda a RH:

- ▶ Posicionar a la empresa como mejor empleadora.
- ▶ Promover la innovación con retorno financiero.
- ▶ Facilitar procesos de negocio para desarrollar en lugar de sólo implementar.

Alfredo Orellana

Jefe de la Unidad de Asuntos Jurídicos ASEA



Alfredo Orellana, Jefe de la Unidad de Asuntos Jurídicos ASEA.

“La Reforma Energética: Retos y oportunidades de RH”

La conferencia se enfocó en las necesidades de Recursos Humanos que demanda la industria energética a partir de la reforma en el sector hidrocarburos. De hecho, se reestructuró el esquema normativo e institucional. Se creó una sola ley de hidrocarburos que aplican tres instituciones reguladoras (SENER, CRE, CNH) previstas en una misma Ley de Órganos Reguladores Coordinados.

Orellana destacó que entre las necesidades de Recursos Humanos que prevalecen en el sector de hidrocarburos se encuentran:

- ▶ Servicios, transporte de personal, químicos e ingenieros.
- ▶ Prestación de servicios generales y de transporte.
- ▶ Se necesita personal certificado en el cumplimiento normativo.
- ▶ Químicos, ingenieros, especialistas en el procesamiento de los hidrocarburos.
- ▶ Choferes de pipas, despachadores, técnicos y vendedores.

El conferencista y Jefe de la Unidad de Asuntos Jurídicos ASEA agregó que los ejecutivos de Recursos Humanos deben promover el cambio para que el empresario y la organización provean todas las capacidades (visión estratégica, alta dirección, liderazgo, comunicación y gestión) que se requieren de acuerdo con las demandas del sector, siendo integradores del talento en el marco de la globalidad que incide en la industria de los hidrocarburos.

Ramón Muñoz

Presidente del Centro de Innovación y Paradigmas



Ramón Muñoz, Presidente del Centro de Innovación y Paradigmas.

“Innovación: La estrategia para crear valor y enriquecer vidas”

A través de una presentación ágil y rica en ejemplos, Ramón Muñoz habló acerca de cómo la cultura de una organización es el principal valor diferenciador en el mercado empresarial y de negocios del mundo. Pero no es el único. En la actualidad, las compañías grandes y pequeñas se enfrentan en una carrera de alta velocidad para ganar la atención, aceptación y adquisición de los consumidores. Al mismo tiempo, las metas de mercadotecnia y ventas son más agresivas y los plazos para lograrlos son más breves.

Lo anterior tiene fuertes implicaciones para Recursos Humanos porque para alcanzar resultados diferentes y más desafiantes, se requiere que el talento tenga la disponibilidad, formación, competencias y experiencia para salir adelante con éxito y producción de abundancia.

El desafío estratégico para la función consiste en realizar el proceso de transformación hacia el interior. Si la empresa requiere alcanzar metas más agresivas, el talento tiene que actuar de forma distinta, más allá de todo tipo de creencias limitantes y, por supuesto, orientado por los nuevos objetivos. Si se esperan resultados diferenciados, hay que pensar y conducirse en esa dirección. Recursos Humanos debe ser el promotor principal de este movimiento de desarrollo organizacional.

Leslie Mays Partner Talent Mercer



Leslie Mays, Partner Talent Mercer.

“El futuro del empleo y los centros de trabajo”

Leslie Mays realizó una exposición sobre el panorama del futuro del trabajo. Uno de los primeros datos que compartió es que, pensando en el año 2020, la mayoría de las empresas sólo conocen el 25% de las competencias que se requerirán, pero esto no quiere decir que se hayan analizado y construido cabalmente. Explicó que hoy se requiere reinventar la función de Recursos Humanos con base en el examen de las competencias y habilidades que se necesitan de acuerdo con el contexto.

De acuerdo con Leslie Mays, el planeta atraviesa un momento muy significativo considerando que 35% de la población económicamente activa forma parte de la generación Millennial, mientras que es apenas un 2% el tamaño del segmento tradicionalista. Los *Baby Boomers* representan apenas 29% y la Generación X un 34%. De hecho, el 80% de los Millennial todo el tiempo están considerando cambiar de trabajo.

Es decir, el impacto demográfico es de gran escala, entre otras razones, porque las personas de mayor edad van de salida y hay que capitalizar la experiencia, el aprendizaje y el conocimiento; al mismo tiempo, se debe identificar y entrenar al talento que ocupará sus funciones.

Para Leslie Mays, el desarrollo de políticas sobre diversidad e inclusión es el primer paso para gestionar con efectividad el talento en medio de cambios tan dramáticos como los que se están produciendo a nivel demográfico con variables como etapa y estilo de vida.

“Marco macroeconómico y político de México rumbo al 2018”

Roy Campos Presidente de Consulta-Mitofsky



Roy Campos, Presidente de Consulta-Mitofsky.

Roy Campos dio a conocer datos relevantes sobre el panorama político hacia el proceso electoral del 2018. Por ejemplo: 88.2 se quedó con sentimientos negativos ante la visita de Donald Trump, inclinación y rechazo hacia los posibles candidatos presidenciales y el clima de antipolítica que reina en el país. Campos comentó que “en política, une más el odio que la identidad, por eso el discurso antipolítico se vuelve atractivo, aunque no incluya propuestas”.

Gabriel Casillas Director General Adjunto de Análisis Económico y Bursátil de Grupo Financiero Banorte-Ixe



Gabriel Casillas, Director General Adjunto de Análisis Económico y Bursátil de Grupo Financiero Banorte-Ixe.

Gabriel Casillas dio a conocer el análisis realizado en torno al panorama macroeconómico en el que se ubica México. El Director General de Análisis Económico de Grupo Financiero Banorte-Ixe dijo que México se encuentra ante un escenario difícil debido al precio del petróleo, el comportamiento de la Reserva Federal, la economía China y la falta de liquidez mundial en la operación y sus reglas financieras. Al interior, la economía mexicana se desacelerará, resintiendo los efectos de los recortes presupuestales.

Panel Directores Generales

- ▶ **Lino Cattaruzzi**, Director General de Google México.
- ▶ **Alejandro Preinfalk**, VP de las Divisiones Energy Management, Building Technologies y Mobility Siemens Mesoamérica.
- ▶ **Jean Urbain Hubau**, Director General de Edenred México.
- ▶ **Scot Rank**, Director General de Grupo Lala.
- ▶ Moderador: **Eduardo de la Garza**, VP & CPO Recursos Humanos, PepsiCo.

En un panel rico en puntos de vista, el Ing. Eduardo de la Garza, Presidente de Amedirh y moderador de la sesión, logró extraer las experiencias de los CEO's de Google, Siemens, Lala y Edenred. En resumen, señalaron el impacto que tiene el contexto disruptivo y complejo que enfrentan las organizaciones de todo el mundo.

La tecnología es primordial para incontables funciones, pero no puede colocarse el enfoque únicamente en ello. El liderazgo empresarial enfrenta retos que sobresalen en medio de la diversidad generacional. El problema de formar recursos humanos en México atañe a todos los sectores industriales para asegurar el entrenamiento y la pertinencia del talento.

La visión de los CEO's coincide alrededor de la necesidad de que la función de Recursos Humanos se constituya en un agente administrador de la transformación organizacional.



Lino Cattaruzzi, Director General de Google México; **Eduardo de la Garza**, VP & CPO Recursos Humanos, PepsiCo; **Alejandro Preinfalk**, VP de las Divisiones Energy Management, Building Technologies y Mobility Siemens Mesoamérica; **Scot Rank**, Director General de Grupo Lala y **Jean Urbain Hubau**, Director General de Edenred México.

Ángel Taboada CEO de CDG Experts Business Competencies



Ángel Taboada, CEO de CDG Experts Business Competencies.

“¿Es hoy efectiva la gestión de competencias de negocios para el liderazgo del mañana?”

El especialista considera que, para mejorar el funcionamiento de los modelos de competencias, es necesario que los líderes adecuen el enfoque considerando aspectos como el comportamiento disruptivo de las economías y la presencia de hasta cuatro generaciones conviviendo en el espacio de trabajo.

El modelo de competencias que se usa actualmente en las organizaciones sigue estando vigente y funciona. Pero, no todas las personas están conscientes sobre el camino que han seguido para llegar a la etapa de dominio o quiénes han sido los mentores que han contribuido. Este es el punto de partida de Ángel Taboada, CEO de CDG Experts Business Competencies.

Indicó que tres factores para el liderazgo de éxito en el nuevo contexto son la migración hacia la identificación de los comportamientos únicos de las personas que tienen éxito; tecnificar la evaluación del desempeño como una disciplina y cultura de coaching; y, finalmente, ajustar los planes de desarrollo.

Taboada reflexionó sobre la transición de la guerra y la escasez de talento hacia una era donde hay que conservar a las personas. “El reto consiste en identificar los comportamientos únicos de los individuos que tienen éxito haciendo un trabajo determinado”, concluyó.

Panel de Educación

- ▶ **David Fernández**, Rector de la Universidad Iberoamericana.
- ▶ **David Garza**, Vicerrector Profesional ITESM.
- ▶ **José Antonio Lozano**, Rector General del Sistema UP-IPADE.
- ▶ Moderador: **Reyes Tamez**, Ex Secretario de Educación Pública.

Los rectores de las instituciones universitarias invitadas discutieron acerca de los modelos educativos que se requieren para formar a los Recursos Humanos de nueva generación. Asimismo, reflexionaron sobre la formación en competencias genéricas, los principios clave para el desarrollo humano (Informe Delors), la pertinencia de los planes y programas de estudios, así como las estrategias para lograr atender las necesidades de capacitación y entrenamiento de organizaciones de los diferentes sectores industriales. Se hizo patente el reto de extender la educación a todos los espacios laborales mexicanos, con diferentes modalidades e impacto en los diversos niveles y grados de estudios.

Los líderes de las instituciones de educación superior coincidieron en la necesidad de fortalecer la relación entre las universidades y las empresas, a través de modelos de colaboración y seguimiento de las demandas de cada sector económico e industrial.



Alberto Luis De Armas, VP de Recursos Humanos, CEMEX México; Reyes Tamez, Ex Secretario de Educación Pública; David Fernández, Rector de la Universidad Iberoamericana; José Antonio Lozano, Rector General del Sistema UP-IPADE y David Garza, Vicerrector Profesional ITESM.

Ram Charan

Consejero Mundial de Negocios



Ram Charan, Consejero Mundial de Negocios.

“Generar valor de negocio en un mundo incierto”

Explicó de qué manera el rol que asumen los líderes es definitivo para perdurar en el contexto actual del mercado. Señaló que los CEO's pueden estar a la defensiva ante el panorama incierto, o mejor aún, ponerse a la ofensiva. Esta posición exige estar preparados para dirigir deliberadamente intencionados hacia el éxito y no sólo para lidiar con la turbulencia.

Ram Charan propuso herramientas para fomentar el ascenso de RH hacia la alta dirección porque, desde su punto de vista, falta aún mucho para lograrlo. Entre las preguntas clave que propuso comentó que RH debe encarar los desafíos empresariales de la actualidad, tomar con valentía las nuevas oportunidades, crear las mejores estrategias para el CEO y visualizar nuevas formas para potenciar al talento.

El conferencista agregó que “las fuentes del cambio estructural ya no son las mismas. Han variado y se transforman rápidamente en un modelo de convergencia impredecible”. Charan comentó también que fenómenos como “la digitalización, los algoritmos y la integración de tecnologías de software y hardware están modificando dramáticamente a todo el mundo y hay mucho más por venir con grandes retos para los ejecutivos de Recursos Humanos”.



Experts in Business Competencies

¿Es hoy efectiva la gestión de competencias de negocios para el liderazgo del mañana?

Asegura y mejora el desempeño y liderazgo en tu organización

Nuestras Soluciones

Evaluación y selección de talento

Valida el grado de **dominio de las competencias, el potencial de talento** y compara los resultados vs. perfiles similares en México

Predicción del desempeño futuro

Promociona a la persona correcta con la mayor validez, al **identificar el talento, la motivación y entorno** para el mejor desempeño

Mejora del desempeño gerencial

Detona las competencias clave relacionadas con **Leadership, Management y Business**; y asegura un mayor retorno sobre inversión

Incrementa el desempeño de supervisores y mandos medios

Cambia actitudes y comportamientos para **potencializar la gestión y liderazgo**. Asegura así un mejor desempeño y retorno sobre inversión

Más de **33 años** desarrollando y evaluando competencias de negocios

Llámanos y te decimos cómo **garantizamos un retorno de inversión**

www.cdg.com.mx

 **(81) 8215 1625**
(55) 9001 1286

 contacto@cdg.com.mx

 CdgConsultores

 Cdg Consultores



www.grupopae.com

**NOS REINVENTAMOS PARA OFRECERTE SOLUCIONES
EN RECURSOS HUMANOS A NIVEL GLOBAL.**

**AHORA TE OFRECEMOS NUESTROS SERVICIOS EN
DONDE TE ENCUENTRES.**



Outsourcing PEO · Staffing · Payroll · Servicios BPO

CORPORATIVO CDMX: Insurgentes Sur #1898, Planta Baja, piso 3 y 4, Col. Florida, C.P. 01030. Tels. 5980-4800, 5980-4802 y 01800-200-0723.

SUCURSALES MÉXICO: Acapulco, Campeche, Cancún, Ciudad Juárez, Coatzacoalcos, Cuernavaca, Estado de México, Guadalajara, Hermosillo, León, Mérida, Monterrey, Poza Rica, Puebla, Querétaro, Tijuana, Veracruz, Villahermosa y San Cristóbal de las Casas.

INTERNACIONAL: USA, Perú, El Salvador, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Panamá, Nicaragua y República Dominicana

Mail: buzon@pae.cc



Mensaje especial de dos secretarios del trabajo: Gobierno Federal y de la Ciudad de México

Alfonso Navarrete Prida Secretario del Trabajo y Previsión Social

Abordó los nuevos retos que trajo consigo la aplicación de la Reforma Laboral lograda en 2012. Entre los desafíos nacionales que comentó el Secretario del Trabajo y Previsión Social se encuentran el crecimiento del empleo y su formalización, alcanzar la paz laboral a través de una revisión de la justicia en esta materia, la evolución de la población ocupada y la capacidad de atención de las juntas federales de conciliación y arbitraje, el volumen de conflictos individuales y la gestión expedita de los juicios laborales.

Amalia García Medina Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo CDMX

En medio del ambiente disruptivo, Amalia García Medina recordó que todavía no ha llegado el momento en que se haya creado una innovación capaz de sustituir integralmente la contribución del ser humano al trabajo. Destacó el papel que tienen los ejecutivos de RH en el desarrollo del talento y que todavía se tienen que lograr mejores condiciones laborales para los trabajadores y profesionistas de una ciudad como la capital de México.

Reconocimiento a los Ex Presidentes de Amedirh

En uno de los momentos más emotivos y con la mayor calidez en los aplausos, el **Lic. Pedro Borda Hartmann**, Director General de Amedirh, realizó un reconocimiento a todos los Ex Presidentes. En el evento estuvieron presentes 14 de ellos que aún permanecen con una conexión vigente y entusiasta, realizando aportaciones a la asociación.

Día Nacional del Ejecutivo de Recursos Humanos

Con el acuerdo por decreto presidencial, se celebró el Día Nacional del Ejecutivo de Recursos Humanos el 7 de septiembre. Como acto significativo, se llevó a cabo una celebración con pastel a la que fueron invitados los asistentes al Congreso, durante el coctel de bienvenida.





Reconocimiento Ejecutivo de RH 2016

Con la compañía de familiares y colaboradores de equipo, los Ejecutivos de RH 2016 recibieron el reconocimiento a la labor destacada que realizan en sus organizaciones. La entrega estuvo encabezada por el Dr. Mauricio Brehm.

Empresas hasta 500 colaboradores

Renato Novoa Pérez
GRUPO HITEC

Empresas hasta 1,000 colaboradores

Ana Lilia Roiz Hernández
FIT OPTOELECTRÓNICA DE MÉXICO

Empresas hasta 2,500 colaboradores

Mauricio Uribe Morales
BD MÉXICO

Empresas hasta 5,000 colaboradores

Claudia Raunich
AMERICAN EXPRESS

Empresas hasta 12,000 colaboradores

José Angel Gutiérrez Goutréz
DAIMLER

Empresas hasta 22,000 colaboradores

Laura Perea Romero
HSBC



Renato Novoa, Grupo Hitec; Mauricio Uribe, BD México; José Angel Gutiérrez Goutréz, Daimler; Ana Lilia Roiz Hernández, Fit Optoelectrónica de México; y, Laura Perea, HSBC.

ExpoRH 2016

Con la participación de 145 empresas, la ExpoRH 2016 reafirmó su liderazgo como uno de los escenarios de mayor potencial y fortalezas para la comunicación de marca, networking, creación de conexiones con el mercado y generación de oportunidades de negocio al facilitar, de manera directa, el encuentro entre clientes y proveedores de productos y servicios especializados para la función de recursos humanos. Este 2016, el corte del listón inaugural estuvo encabezado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida. ▲▲



Inauguración ExpoRH. Pedro Borda, Director General, Amedirh; Hugo Ramos, Tesorero, CROC; Eduardo de la Garza, VP & CPO Recursos Humanos, PepsiCo; Alfonso Navarrete Prida, Secretario del Trabajo y Previsión Social; Adriana Barrero; Tereso Medina, Senador de la República por el estado de Coahuila; Eduardo Miranda, Secretario de Sección, CROC.



Mejore su gestión de talento

Cornerstone unifica todas las fases del ciclo de vida de los empleados y hace de su gente, un factor estratégico para el crecimiento de la empresa.

Por: Cornerstone

Una compañía logra sobresalir ante la competencia y mejorar sus resultados **sólo si tiene los empleados adecuados**. La gestión integral del talento no sólo se trata de un acercamiento difuso, difícil de cuantificar en cuanto a compromiso de los empleados, reclutamiento o sucesión. Por el contrario, entrega resultados tangibles. De acuerdo con Hackett Group, las empresas pueden ver un aumento de 15% en sus ganancias sólo con mejorarla¹.

Se estima que en Estados Unidos se gastan \$105 mil millones cada año para mitigar las malas decisiones de contratación². Sin embargo, aunque el impacto monetario de una mala contratación pueda ser de \$200 mil, funcionar sin empleados en puestos clave y estratégicos puede costar más de \$7,000 por día y \$210,000 cada mes³.

Aun así, una estrategia de gestión de talento integral todavía no es parte de la norma. Las investigaciones demuestran que menos del 25% de las compañías utilizan un enfoque unificado y holístico para su gestión de talento. Otro estudio muestra que, mientras 45% de los encuestados clasifican esto como número uno en su estrategia corporativa, 35% afirmó que sus organizaciones todavía no tienen una estrategia de gestión de talento. Así que es momento de ir un paso adelante de la competencia e implementarla, con herramientas para manejar el ciclo de vida de su capital humano como un todo interconectado.

¿Cómo convencer a la alta dirección de invertir en esto?

Un buen argumento es justo el de las pérdidas potenciales. Por ejemplo, imagine una compañía de

Es momento de ir un paso adelante de la competencia con herramientas para manejar el ciclo de vida de su capital humano como un todo interconectado.

2,000 empleados con un salario anual aproximado de \$48,872 USD (la media de Estados Unidos) y una tasa de rotación voluntaria de 10.4% (igualmente, promedio de EU). Multiplicar empleados por salario por tasa de rotación produce un **costo anual de rotación de \$10,165,376**. **Muy pocas organizaciones, si es que alguna, pueden darse el lujo de perder \$10 millones de dólares al año.**

De manera que invertir en una estrategia de gestión integral de talento es la decisión más inteligente para apoyar el crecimiento de cualquier compañía y ser realmente competitivo; sobre todo, porque ésta no tiene que ser onerosa. Para ayudar a las organizaciones con esta importante tarea, **Cornerstone**, líder en

¹ "Hackett: Companies Can Improve Earnings Nearly 15% By Improving Talent Management Function." The Hackett Group. 24 de julio de 2007. Acceso en http://www.thehackettgroup.com/about/alerts/alerts_2007/alert_07242007.jsp.

² Laurence Karsh. "The Hidden Costs of Poor People Management." Inc.com. Diciembre 2004. Acceso el 4 de enero de 2015 en http://www.joanncorley.com/uploads/Hidden_Cost-Poor_People_Mgt2.pdf.

³ Sullivan 2005.



Nuestra solución ayuda a las organizaciones a reclutar, entrenar, gestionar y crear engagement, empoderando a sus colaboradores e incrementando la productividad.

aplicaciones basadas en la nube, cuenta con una solución integral para gestionar su talento.

Nuestra solución ayuda a las organizaciones a reclutar, entrenar, gestionar y crear *engagement*, empoderando a sus colaboradores e incrementando la productividad de la fuerza laboral. Con Cornerstone usted podrá:

1. Contratar a los mejores empleados.
2. Incrementar el compromiso, la retención y las ganancias.
3. Aumentar el ingreso neto por empleado y disminuir el bajo desempeño.
4. Desarrollar talento interno para la continuidad del negocio.
5. Medir acciones de gestión de talento.

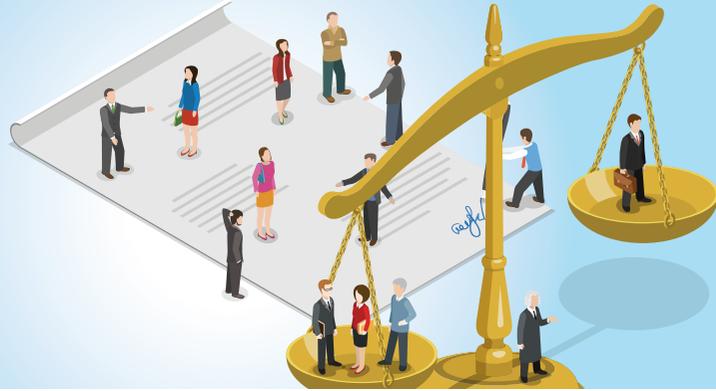


Para más información visite:
www.cornerstoneondemand.la

contacto@csod.com
Tel. +55 8647-8403

El contenido del artículo es responsabilidad del autor.





Encuesta: los derechos humanos en la empresa

Por: Amedirh

En 8 de cada 10 empresas, la función de Recursos Humanos es responsable de solucionar los casos vinculados con derechos humanos.

Sólo 4 de cada 10 empresas cuenta con una política específica sobre derechos humanos y este hallazgo parece tener efectos en el tratamiento que se le da al tema en las organizaciones de la comunidad Amedirh. Estos son los resultados de esta encuesta aplicada a 2,900 Ejecutivos de Recursos Humanos, durante septiembre y octubre de 2016.

- ▶ Las acciones emprendidas por las organizaciones en materia de derechos humanos son, mayormente, revisión semestral en sesiones de planeación estratégica (27%) y diseño y aplicación de programas de difusión sobre derechos humanos (27%).
- ▶ La mayor parte de las iniciativas están relacionadas con la equidad de género (37%), diversidad (32%), discapacidad (15%) y adultos mayores (6%).
- ▶ Sólo en el 47% de las empresas se reportó que siempre se ofrecen oportunidades y compensaciones con equidad a los trabajadores. El 29% dijo hacerlo casi siempre y 24% por lo general. Es decir, no hay una constante. ▲▲

Gráfico 1. Acciones emprendidas sobre derechos humanos

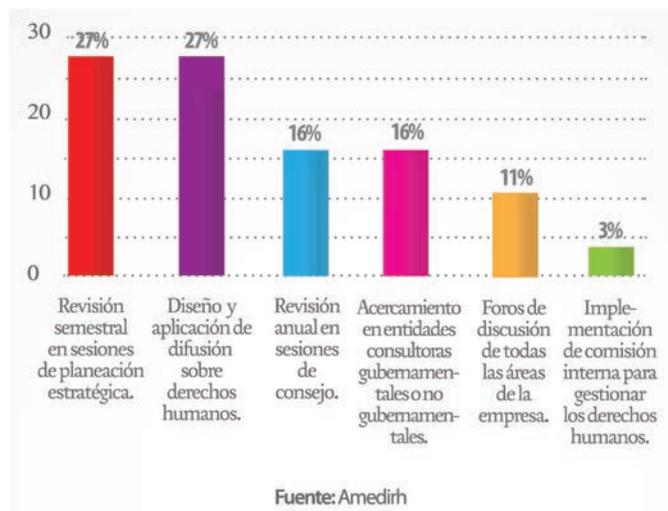


Gráfico 2. Iniciativas relacionadas con la equidad

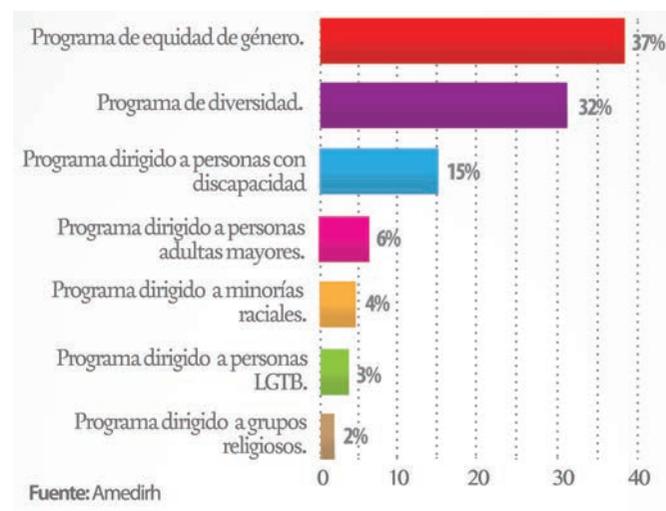


Gráfico 3. ¿Se ofrecen oportunidades y compensaciones con equidad a los trabajadores?



Gestión de Talento,

pieza clave en la estrategia de crecimiento de su empresa

“Las empresas con estrategias de talento, registraron un aumento de 15% en sus ganancias.”

The Hackett Group*

Conozca Cornerstone, la solución de gestión de talento unificada que soporta su estrategia www.csod.la

Más información de Cornerstone: contacto@csod.com | Tel. (55) 8647-8403

cornerstone
realize your potential

* www.thehackettgroup.com

¿Cuál es el contexto jurídico alrededor de la protección de los derechos humanos en la empresa?

Por: Víctor Manuel González, Socio y Director Contencioso en Legal Laboral.

Los derechos humanos han recibido diversas definiciones. El punto en el que todas ellas coinciden es que se trata de una serie de garantías mínimas e irrenunciables, que toda persona posee y con base en las cuales se espera, promueve y protege la vida digna de los integrantes de una colectividad, en un doble aspecto: individual y grupal.

Los derechos humanos han sido clasificados con base en diversos criterios: La materia a que hace referencia cada derecho, la naturaleza de cada uno de ellos, e incluso al lugar en que fueron reconocidos públicamente por primera ocasión. Una de las clasificaciones más aceptadas y utilizada es la que hace referencia a la época o momento en que un grupo de derechos humanos fueron reconocidos oficialmente por los estados; es así que tenemos derechos de primera, segunda, tercera y, aunque aún no adoptadas oficialmente, cuarta y quinta generación.

Es importante considerar que el reconocimiento o clasificación de los derechos humanos en distintas generaciones, no implica de manera alguna su jerarquización y no significa que existan algunos más importantes que otros.

¿Dónde encontramos los derechos humanos aplicables en la relación de trabajo?

En estricto sentido todos los derechos humanos podrían aplicarse en diversas circunstancias en una relación laboral. Para efectos prácticos podemos identificar los que más recurrentemente se advierten (y se vulneran), y es así que tenemos los contenidos en:

- ▶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el capítulo primero y especialmente los artículos 1.- Trato igualitario y no discriminación, 3.- Educación, 4.- Alimentación y salud, 5.- Trabajo, 6 y 7.- Libertad de expresión, 9.- Libertad de asociación, 11.- Libertad de tránsito, 13 al 20.- Administración de justicia y principios procesales; 123.- Principios laborales fundamentales, en específico las condiciones de trabajo, jornada laboral, salario remunerador, condiciones higiénicas del lugar de trabajo, entre muchas otras.
- ▶ Tratados Internacionales de los cuales México es parte como Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración de la Organización Interna-

En estricto sentido todos los derechos humanos podrían aplicarse en diversas circunstancias en una relación laboral.

cional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración y Convenio sobre la discriminación, entre otros.

El respeto a los derechos humanos no sólo es obligación del Estado, sino una responsabilidad de todos los ciudadanos; y es relevante el tratamiento que las empresas dan a este tópico tan sensible, pues incluso es creciente la adopción de políticas internas en materia de derechos humanos por parte de las agrupaciones. Esto es síntoma de la preocupación por generar mejores condiciones de vida en un entorno laboral y comercial cada día más competitivo. Además, suele ser un requisito para establecer relaciones comerciales cliente-proveedor.

¿Cómo es que la empresa puede difundir y respetar los derechos humanos?

Implica tomar acciones concretas que conjuguen los principios fundacionales de la empresa con los derechos humanos, así como generar vías de comunicación efectiva para quien labora en la empresa acceda a un conocimiento claro y suficiente sobre el tema, cómo y ante quién denunciar su posible vulneración. A su vez, hacia el exterior, se dirigen a quien tiene relación directa o indirecta con la agrupación y pueda formar parte de este esfuerzo.

En ese tenor, se debe contar con un paquete de políticas en materia de respeto a los derechos humanos, mismas que deberían contener como mínimo:

- ▶ Un compromiso político. Plasmar en un documento, las prácticas observadas en la empresa tendientes a promover el respeto a los derechos humanos de colaboradores directos o indirectos.
- ▶ Un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar el efecto de una posible infracción a los derechos humanos. Indicar con claridad las acciones concretas en torno a las condiciones, reglas y am-

biente de trabajo, que difundan los tópicos básicos. Detectar actividades, dudas, inquietudes y/o quejas en esta materia. Se espera mantener el interés y la conciencia en torno a los derechos fundamentales.

- ▶ Un proceso que permita tomar medidas para evitar consecuencias negativas en caso de vulnerar derechos humanos. Elaborar con apoyo del área jurídica de la empresa, un mecanismo de comunicación eficiente para determinar:
 1. Si se trata de una conducta que pueda vulnerar los derechos humanos.
 2. En caso afirmativo, identificar el campo de acción en que se ubicará la infracción; por ejemplo, inquietudes o quejas sobre las condiciones de trabajo, conflictos debidos a un problema familiar, etcétera.
 3. Finalmente, se determina la acción a seguir, pudiendo ser ésta en dos vertientes: atención o canalización y sancionatoria. En el primer caso, se deberá dar solución de inmediato; o bien canalizar y brindar todas las facilidades para que el afectado acuda a la institución que corresponda. En el segundo caso, tomar medidas contundentes como una amonestación, rescisión de contrato de trabajo, e incluso dar conocimiento de los hechos a la representación social cuando se estime necesario.

Se espera el aumento en la adopción de medidas en esta materia por parte del sector empresarial. Por ello hay que estar preparados para añadirlas al cúmulo de actividades del área de RH. Es una oportunidad para efectuar una revisión y eventual homologación de políticas para contratos de trabajo, reglamento interior de trabajo, códigos de ética, avisos de privacidad, manuales de procedimientos, políticas internas, etcétera.

Es común que los problemas de carácter estrictamente laboral tengan un trasfondo de derechos humanos, de ahí la importancia de conocer la normativa laboral y las fuentes que son aplicables en la materia y que convienen a todos los interesados. ▲▲



El impacto de la actividad *empresarial en la niñez*

Por: UNICEF México

El impacto de la actividad empresarial sobre el niño puede ser duradero e incluso irreversible. La infancia es un periodo único de rápido desarrollo físico y psicológico, durante el cual se puede alterar de un modo permanente la salud física, mental y emocional de los niños para bien o para mal. Una alimentación adecuada, agua limpia, cuidado y afecto son esenciales durante esta etapa para la supervivencia del niño.

Hasta la fecha, el reconocimiento de la responsabilidad de las empresas hacia la infancia con frecuencia se ha centrado en la prevención y eliminación del trabajo infantil. Los **Derechos del Niño y Principios Empresariales**, además de reforzar las pautas y acciones necesarias para prevenir y eliminar el trabajo infantil, subrayan la diversidad de formas en que las organizaciones afectan a la infancia. Esto incluye el impacto de todas sus operaciones empresariales: la forma en la cual contratan y tratan a sus colaboradores jóvenes y a los que son padres y madres de familia, sus productos, servicios, métodos de marketing y prácticas de distribución, así como sus relaciones con los gobiernos nacionales y locales, y su inversión en comunidades locales.

El respeto y respaldo de los derechos del niño por parte de las empresas requiere tanto prevenir daños como salvaguardar de forma activa los intereses de los menores. Al integrar el respeto y el apoyo a los derechos del niño dentro de sus estrategias y operaciones esenciales, las empresas pueden fortalecer sus actuales iniciativas de responsabilidad social corporativa y al mismo tiempo avanzar los intereses de su actividad comercial. Dichos esfuerzos pueden aumentar la reputación, solidificar la gestión de riesgos y asegurar su 'licencia social para operar'.

Un compromiso con la niñez también puede ayudar en la contratación de personal y en el mantenimiento de una plantilla motivada y comprometida. Apoyar a los trabajadores en su papel como padres y madres (en particular mujeres embarazadas, madres y lactantes y cuidadores de bebés y niños hasta 6 años), fomentar el empleo de los jóvenes y generar talento son algunos de los pasos que las empresas pueden dar. Considerar cómo los productos y servicios pueden ajustarse mejor a las necesidades de los niños también puede ser una fuente de innovación y creación de nuevos mercados. Finalmente, trabajar en favor de la infancia ayuda a construir comunidades sólidas y bien educadas, que

En México, UNICEF acompaña a las empresas comprometidas con entender sus impactos y trabajar en ellos para mejor respetar y promover los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

son vitales para un entorno empresarial estable, sostenible e inclusivo.

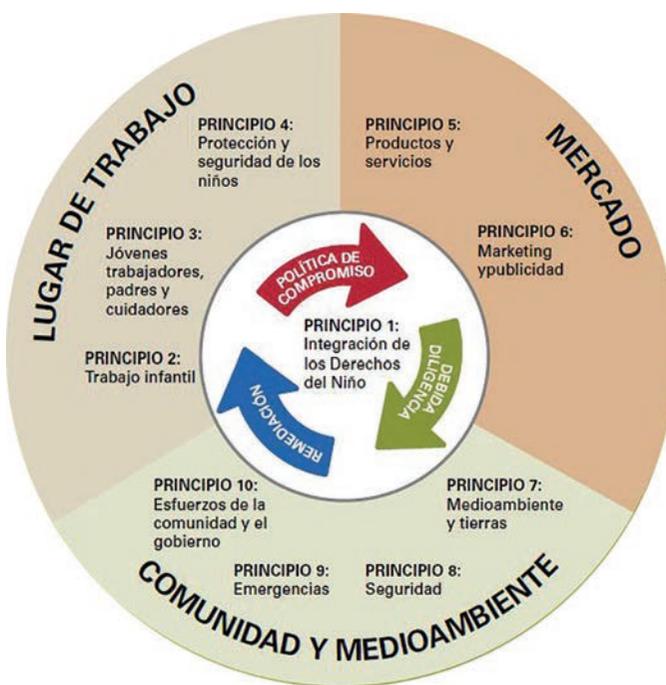
Los Derechos del Niño y Principios Empresariales

UNICEF, junto con sus aliados, desarrolló diez principios empresariales que permiten a las organizaciones identificar sus impactos directos e indirectos hacia la niñez y reflexionar sobre las acciones que pueden implementar para respetar y promover los derechos de los niños en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

1. Cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño.
2. Contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales.
3. Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores
4. Asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales.
5. Garantizar que los productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño.
6. Utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño.
7. Respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras.
8. Respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad.
9. Ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia.
10. Reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño.

Si estás interesado en evaluar el impacto de tu empresa en los derechos de la infancia este vínculo sirve como referencia. Es posible adaptar e integrar el cuestionario diagnóstico a los procesos de evaluación o como un mar-

co independiente en materia de valoración de impactos sobre los derechos del niño: <http://uni.cf/1kqoQDB>



UNICEF te invita a conocer e implementar los “Derechos del Niño y Principios Empresariales” en tu empresa. Si estás interesado en conocer más a detalle y recibir información sobre esta iniciativa: rsibille@unicef.org



El contenido del artículo es responsabilidad del autor.



El desafío de gestionar una fuerza de trabajo con envejecimiento

Originally published as “Aging workforce will challenge HR”, by Jen Schramm in HR Magazine, (Vol. 59, No. 12. Diciembre, 2014).
Used with permission of the publisher. All rights reserved.

Ante la oleada de jubilaciones, la mayoría de las empresas no tiene idea de lo que está en juego. La generación de *baby boomers* es un detonante en el ámbito laboral, pues se prevé que para el año 2022 los trabajadores de 55 años y más representarán 26% de la fuerza de trabajo. La cifra muestra un incremento en relación con el 14% en 2002 y 21% en 2012, de acuerdo con la Oficina de Estadística Laboral de los Estados Unidos.

Conforme la proporción de trabajadores adultos mayores crece, también se incrementa la previsión de que habrá una pérdida de conocimiento y experiencia cuando se retiren. Hay indicadores de que los profesionales de Recursos Humanos no están totalmente preparados para el llamado ‘**Tsunami plateado**’.

En 2014, la *Society for Human Resource Management* (SHRM) y la Fundación SHRM, lanzaron el proyecto **Fuerza de Trabajo que Envejece**, que destaca el valor de los colaboradores adultos mayores e identifica prácticas adecuadas para aprovecharlos. Este modelo investiga la demografía actual de este grupo de trabajadores y cómo podría transformarse en el futuro próximo.

Un elemento clave de la iniciativa es la encuesta que SHRM efectuó entre profesionales de RH, para evaluar qué tan informadas están las organizaciones acerca de este inminente movimiento demográfico y, si acaso las hay, qué acciones están llevando a cabo para prepararse.

El 36% de quienes respondieron dijeron que sus organizaciones estaban comenzando a examinar políticas internas y prácticas administrativas para abordar este

Según el reporte de SHRM pocos profesionales de RH creen que la pérdida potencial de talento debido a las jubilaciones se pueda considerar una crisis. La falta de preocupación es sorprendente, dada la escasez de talento.

cambio. Sin embargo, una quinta parte señaló que ya han efectuado un estudio y determinado que no es necesario realizar cambios. Otra quinta parte indicó que apenas están dándose cuenta de este cambio potencial.

Según el reporte de SHRM pocos profesionales de RH creen que la pérdida potencial de talento debido a las jubilaciones se pueda considerar una crisis. La falta de preocupación es sorprendente, dada la escasez de talento.

Pero ello puede deberse en parte a la falta de información. Sólo la mitad de los profesionales de RH dijeron que sus organizaciones llevan un registro del porcentaje de empleados elegibles para jubilación dentro de un año o dos. Cerca de 20% han realizado cálculos estratégicos de la fuerza de trabajo sobre la pérdida de trabajadores de 55 años y más considerando los potenciales huecos de talento a corto plazo.

En general, los hallazgos recientes indican que las empresas pueden comenzar a abordar la inminente brecha de talento superando la falta de conocimiento acerca del tamaño potencial y el impacto de la oleada de jubilaciones que se avecina. ▲

Programa de Asuntos de la Mujer y la Igualdad entre Mujeres y Hombres Comisión Nacional de Derechos Humanos

Por: Amedirh

En México, sólo 5% de las posiciones laborales de nivel directivo se encuentran ocupadas por mujeres y apenas el 1% en el caso de los Consejos de Administración. Esto ilustra con claridad el tamaño de la brecha de género que existe y es vigente en el país.

Si bien se discute y reflexiona cada vez con más frecuencia sobre el tema, diversos expertos señalan que podría tardar al menos dos décadas modificar positivamente este escenario en la región. Para ello se requiere que las empresas incorporen políticas de equidad de género. Se trata de un asunto que incide en los derechos humanos de las colaboradoras y, por tanto, en la función de Recursos Humanos.

De acuerdo con datos de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en México, en relación con la violencia laboral, un 20.6% de las mujeres declaró haberla sufrido; más de un 4% refirió hostigamiento sexual y más de 500 mil mujeres han sido forzadas a tener relaciones sexuales. Sólo un 14% de las mujeres víctimas de violencia se acerca a una autoridad para pedir ayuda, el resto considera que nadie puede ayudarles (PROIGUALDAD 2013-2018).

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) es el órgano que se encuentra facultado para monitorear, dar seguimiento y evaluar la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Cuenta con programas y acciones para tal efecto de acuerdo con los artículos 22, 46 y 48, fracción primera de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como el artículo 6°, fracción XIV Bis, de la ley de la propia comisión. El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el encargado de cumplir con las atribuciones arriba mencionadas, a través de las siguientes actividades:

- ▶ Monitoreo y solicitud información sobre los programas y acciones en materia de igualdad y asuntos de la mujer que aplican las dependencias gubernamentales de los tres órdenes de gobierno.
- ▶ Monitoreo de la armonización de leyes relacionados con el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- ▶ Elaboración de sondeos y encuestas a nivel nacional con la finalidad de conocer la percepción que tiene la población mexicana acerca de la situación que guarda la igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Observancia del cumplimiento y/o avance que mantienen las entidades federativas respecto a sus programas y acciones encaminados a propiciar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Difusión y promoción de temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y asuntos de la mujer a través de cursos, foros, conferencias, talleres, mesas de trabajo y material didáctico.
- ▶ Atención de quejas por presuntas violaciones al derecho de igualdad y los derechos de la mujer, de acuerdo con las competencias de la CNDH.

La igualdad de condiciones para mujeres y hombres, es responsabilidad de toda la sociedad en su conjunto. Recursos Humanos puede y debe contribuir a mejorar estas condiciones. ▲▲



Jacqueline L'Hoist Tapia: Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX

Por: Amedirh

Como defensora de los derechos humanos y el combate contra las prácticas discriminatorias, Jacqueline L'Hoist Tapia, actual Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es responsable de dirigir, ejecutar y evaluar los planes y estrategias que den cumplimiento a la ley vigente en la materia. Esta labor incluye además las políticas y programas sobre discriminación, para la atención de la población que habita y transita en la capital del país.

“Creo y estoy segura de que todas las personas somos iguales. A partir de esta definición merecemos ser tratados con dignidad. Esto último es lo que más me mueve para que nadie sea menoscabado o violentado en sus derechos humanos por causa de la discriminación. Merecemos un trato respetuoso en todo sentido”, asegura Jacqueline L'Hoist en entrevista con **CreandoValorRH**.

Ha sido panelista en temas de derechos humanos, políticas públicas y no discriminación, distinguiéndose como promotora de iniciativas para garantizar el trato igualitario y la no discriminación en la Ciudad de México. Es licenciada en Seguridad Pública por la UNADM y cuenta con diversas especialidades en derechos humanos. En el año 2014 recibió el Premio de Derechos Humanos René Cassín.

Desde hace tres años, como Presidenta del COPRED, Jacqueline L'Hoist Tapia encabeza el esfuerzo institucional para despertar y desarrollar una conciencia en las fuentes empleadoras a fin de que en ellas se identifique plenamente cuáles son las conductas discriminatorias y que sean corregidas. Esto es a través del Foro de Buenas Prácticas Empresariales.

“No puedo imaginar un ejercicio para prevenir y eliminar la discriminación si no lo hacemos en conjunto toda la sociedad. En el ámbito laboral, las y los empresarios son una base fundamental para el trato igualitario hacia todos los colaboradores”, asegura la Presidenta del COPRED.

La colaboración con los empresarios cobra relevancia toda vez que, de acuerdo con datos proporcionados por el consejo, alrededor del 80% de las quejas recibidas son en materia laboral. “La mejor respuesta se ha dado con las empresas transnacionales pues se han sumado al gran acuerdo por la igualdad y la no discriminación que tenemos en la Ciudad de México. De hecho, ha crecido el número de organizaciones participantes pues iniciamos con 10 y ahora en 2016 ya tenemos a 60”.

En el marco del Tercer Foro de Buenas Prácticas Empresariales, celebrado en septiembre de este 2016, los representantes de las empresas y líderes de los temas clave sobre inclusión laboral coincidieron en que el reconocimiento de la diversidad genera grandes transformaciones dentro de las empresas y propicia un clima de mayor respeto. Son cuatro ejes los que aborda el COPRED en materia laboral: Género, convivencia entre generaciones, discapacidad y población lésbico, gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero e intersexual (LGBTIII).

Género

Jacqueline L'Hoist reconoce que “el fenómeno conocido como *Techo de Cristal* sigue manifestándose en muchos de los centros laborales porque se sigue exigiendo a las mujeres ciertos requisitos no escritos relacionados con el estado civil, la apariencia física y el arreglo per-



sonal y los compromisos con la familia”. El otro aspecto relevante a erradicar es la práctica discriminatoria relacionada con el embarazo. “A las mujeres ejecutivas se les cuestiona si podrán seguir desempeñándose con efectividad y calidad durante el embarazo y, desde luego, al ser madres. A las mujeres que están en la operación se les condiciona bajo hipótesis como la ausencia por incapacidad, periodo de lactancia y solicitud de permisos. En infinidad de estos casos se pide la renuncia a estas trabajadoras”.

Convivencia intergeneracional

Para la Presidenta del COPRED es fundamental que se aproveche la experiencia adquirida por los colaboradores adultos mayores. “Ellos son quienes pueden entrenar a los más jóvenes y, en este sentido, se está avanzando con los empresarios para que cuenten con sesiones de capacitación para que una generación transmita el aprendizaje a la otra”, señala L’Hoist Tapia. “Asimismo, la otra gran tarea consiste en lograr que los empresarios se desprendan de diversidad de prejuicios acerca de la calidad del trabajo de los adultos mayores o su disponibilidad para colaborar”.

Discapacidad

En lo que concierne a discapacidad, las empresas que siguen las recomendaciones del COPRED han avanzado más allá de la adaptación de espacios establecida por la ley. “Ahora podemos observar una inclusión laboral que va desde el diseño de herramientas de trabajo pensadas para las necesidades de las personas con discapacidad, hasta la creación de puestos para ellas y ellos, con dignidad”.

LGBTTI

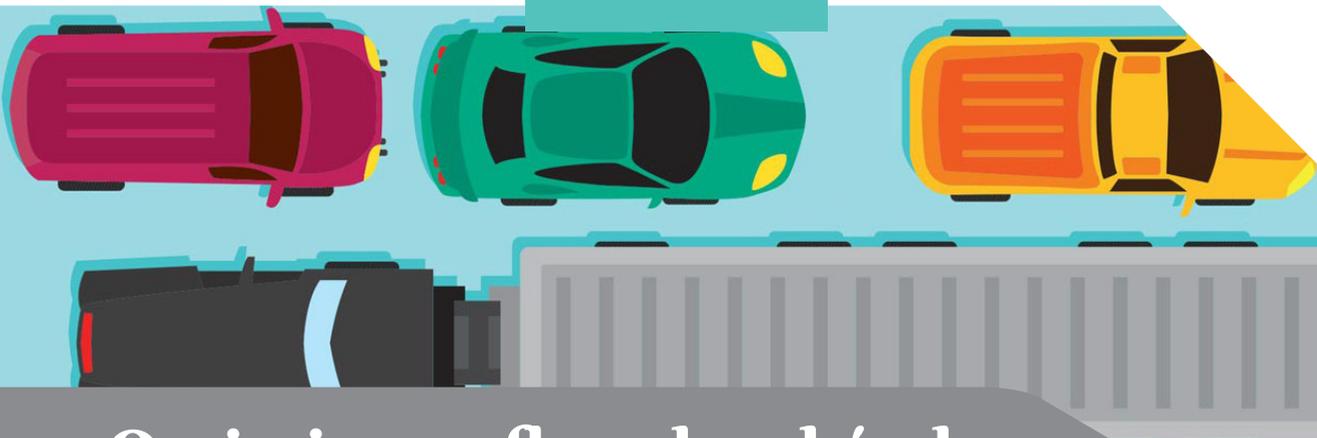
Desde la perspectiva del COPRED, Jacqueline L’Hoist observa que el primer asunto radica en el reconocimiento al derecho de la maternidad y la paternidad para los colaboradores que viven con parejas del mismo sexo, sean mujeres o varones. En este sentido, las prestaciones rela-

cionadas con los permisos por maternidad o paternidad, deben otorgarse sin discriminación. El otro tema está relacionado con la contratación de personas transgénero y transexuales que todavía enfrenta limitaciones en las empresas por diversas razones. “Resulta compleja la gestión del talento cuando éste realiza un cambio de vida, en el sentido más amplio, habiendo sido contratado como una persona con un sexo y que, luego de una transición de esta categoría, siga desarrollando su trayectoria laboral con otro”. Aunque poco y lento, comienza a haber avance en este renglón, reconoce.

Jacqueline L’Hoist fue designada como Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México por el Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno. Es esposa, madre de familia y una participante activa en lo que concierne a los derechos humanos, trabajando siempre a favor de la comunidad. Fue el 18 de mayo de este 2016 cuando Amedirh firmó su incorporación al gran acuerdo por el trato igualitario CDMX, que impulsa COPRED. ▲▲



Jacqueline L’Hoist Tapia, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX.



Optimizar tu flota de vehículos *El mejor socio para la productividad de tu negocio*

Por: Space Automotive

Para alcanzar el éxito, las empresas y sus líderes deben concentrarse en lo que mejor saben hacer: sus productos y servicios. En este sentido, la tendencia en la mayoría de las organizaciones con altos indicadores de productividad y rentabilidad es dejar en manos de terceros aquellos procesos que se pueden administrar, incluso, por manos expertas.

La administración estratégica de las flotas de vehículos, permite gestionar los activos o recursos móviles de una manera efectiva, oportuna y suficiente. “Una empresa puede dejar perfectamente sus vehículos a cargo de equipos de trabajo expertos en solucionar de manera integral el uso, explotación y cuidado de este patrimonio”, comenta Juan Antonio Huerta Alfaro, Director de Space Automotive.

Cuando una empresa busca una solución a su gestión de recursos móviles, es importante que tome nota de los servicios de valor agregado que puede contratar. “Por ejemplo, hay que identificar si la propuesta ofrece acceso permanentemente a la información sobre el estado físico de las unidades y si hay un sitio web con usuario y contraseñas seguros, que lo haga posible y de forma inteligente”, explica Jaime Celada Jiménez, Gerente de Operaciones de Space Automotive.

La gestión integral de una flota vehicular incluye desde el establecimiento de la relación personalizada con la empresa, con la atención de un ejecutivo dedicado para brindar al servicio, pasando por el análisis y diagnóstico del inventario de activos móviles. “Indudablemente,

esta etapa de evaluación es fundamental”, agrega Juan Antonio Huerta. “Se identifica el buen estado o la necesidad de intervención en los vehículos que puede ir desde algo muy sencillo hasta una reparación mayor”.

“El inventario es el comienzo y luego se inicia con una serie de procesos relacionados con el tráfico, el mantenimiento y la administración”, detalla Jaime Celada. “Hay aspectos adicionales que redondean una propuesta integral como son la gestoría de trámites vehiculares, hojalatería y pintura, capacitación, administración de riesgos, atención a vehículos blindados, herramientas de apoyo como manuales de procedimientos, políticas de mantenimiento, e incluso, la adquisición e instalación de llantas”.

Además, ahora la administración de las flotas de vehículos también se realiza por medios digitales. “El acceso a la información vía web facilita el seguimiento eficaz de cada recurso móvil por parte de la empresa”, explica Juan Antonio Huerta. “Así se le dedica menos tiempo y podemos estar al tanto de todo lo relacionado con 30, 50, 100 o más camiones o automóviles”.

Space Automotive, firma con cinco años de liderazgo en el mercado, se hace cargo de todas estas facetas de la



gestión de flotas, desde autos utilitarios hasta vehículos de 3,5 toneladas, a través de un servicio personalizado y a costos menores que los que tendría que invertir una empresa en estas actividades.

Servicios de consultoría de Space Automotive:

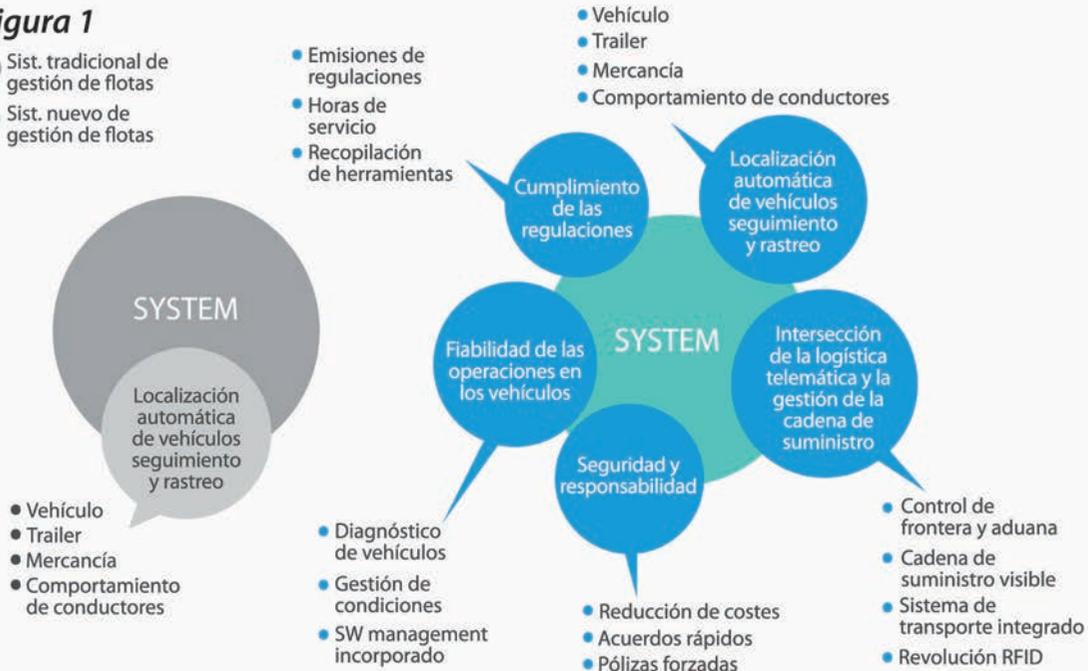
- ▶ Análisis detallado de la totalidad de gastos.
- ▶ Definición de una política de flota vehicular y las necesidades cotidianas de movilidad.
- ▶ No cargar con actividades operativas.

- ▶ Optimización de la flota vehicular, adaptada a las necesidades reales de la empresa.
- ▶ Gastos de operación más bajos y aumento de la eficacia de la flotilla.
- ▶ Gastos mensuales fijos, más transparencia y control más fácil.
- ▶ Flujo en efectivo libre para solventar problemas diarios en la operación.
- ▶ Nos apegamos a las políticas internas de su empresa.

Contacto: servicios@spaceautomotive.com
Web: www.spaceautomotive.com

Figura 1

- Sist. tradicional de gestión de flotas
- Sist. nuevo de gestión de flotas



Principales beneficios de la optimización de flotas

Reducción de costes	Mejora en la gestión de la flota que permite aprovechar vehículos infrautilizados.
Mejora en la calidad del servicio	Reacción ante imprevistos de cualquier tipo de manera inmediata para satisfacer al cliente y afianzar su confianza.
Ahorro de tiempo	Ahorros gracias a la automatización de la planificación de rutas.
Cumplimiento de las normativas	Los condicionantes introducidos en el sistema son tenidos en cuenta durante la planificación sin posibilidad de error.

El contenido del artículo es responsabilidad del autor.



Derechos Humanos

Por: Amedirh

El 10 de diciembre se conmemora el **Día Internacional de los Derechos Humanos**, instituido por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948, con el propósito de proteger las garantías básicas de la población. Te compartimos los principales:

- 1** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón y conciencia. Deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- 2** Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la igualdad de su persona.
- 3** Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre. La esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.
- 4** Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
- 5** Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
- 6** Nadie será sometido a torturas, ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- 7** Toda persona tiene derecho a la propiedad individual y colectivamente.
- 8** Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
- 9** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.
- 10** Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de su tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Eleonor Roosevelt, viuda del presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt fue la impulsora de la Declaración de los Derechos Humanos para que no se repitieran las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial.

Fuentes: Notimex, ONU.



Solucionamos *sus necesidades en:*

TALENT MANAGEMENT

www.eseezia.com



SOFTWARE PARA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA Y SEGURIDAD SOCIAL

www.softwaresicoss.com.mx



CAPITAL HUMANO

www.scsicoss.com



ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, NÓMINA Y SEGURO SOCIAL

www.contaktoprofesional.com



CONTABILIDAD Y NÓMINA ELECTRÓNICA

www.enlinea.digital



**Contáctenos al
Tel.: (55) 5481 9999**

o visítenos en www.gruposicoss.com.mx





TENEMOS LA SOLUCIÓN PARA ELEGIR EL MEJOR REGALO DE FIN DE AÑO



Reconoce a tus empleados otorgándoles el bono navideño con cualquiera de nuestras soluciones:



Eliminación de gastos de transporte, almacenaje, protección y distribución.



Ahorro de tiempo en la búsqueda y selección de regalos.



Satisfacción garantizada de tus empleados.



Motiva y retiene a tus colaboradores.



Ahorra deduciendo hasta el 53% del ISR.



Beneficia a tus empleados, reciben el 100%*.



Otorga hasta un 13avo mes como bono navideño.

*No genera cargas de IMSS e INFONAVIT.

ESTA NAVIDAD, MARCA LA DIFERENCIA CON TUS EMPLEADOS.



Marcas de Edenred

Marca desde cualquier lugar de la república:

5262 8889
mexico@edenred.com