



Ejecutivo RH 2017

Nuestros ganadores

CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

Nueva época | Año 6 | Noviembre 2017

52° Congreso Internacional de Recursos Humanos

Crónica del evento icónico del año

Perspectivas 2018

- Resultados encuesta Amedirh.
- RH: El empleo y sus retos.
- El papel de RH en el escenario económico del 2018.



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

Demuestre el poder de su Estrategia de RH

Cornerstone OnDemand es la solución # 1 de Gestión de Capital Humano de mayor crecimiento y recompra en el mercado



RECRUITING

- RECRUITING MANAGEMENT
- CAMPUS & EVENT RECRUITING
- CANDIDATE RELATIONSHIP MANAGEMENT
- ONBOARDING



LEARNING

- LEARNING MANAGEMENT
- CERTIFICATIONS
- CONNECT & COLLABORATE
- INSIGHTS



PERFORMANCE

- PERFORMANCE MANAGEMENT
- ENGAGE
- SUCCESSION MANAGEMENT
- COMPENSATION MANAGEMENT



HR

- HUMAN RESOURCES
- PLANNING
- VIEW & DASHBOARDS
- BENCHMARK



Contáctenos

www.csod.la | contacto@csod.com

Tel. 55 8647-8403

P04

Editorial

La transformación digital de RH

P08

Reseña

52° Congreso Internacional de Recursos Humanos

P24

Investigación RH

Pronóstico de Ejecutivos de Recursos Humanos

P26

Grandes Tendencias

RH: El empleo y sus retos

P28

Enfoque de Negocios

El papel de RH en el escenario económico del 2018

P30

Marco LEGAL

Perspectivas legales laborales 2018

P32

Retorno de INVERSIÓN

Menos ISR a trabajadores en 2018

P34

Mundo Ejecutivo

2018: Un año electoral con muchas reservas

P38

Actualidad RH

Combata los factores que afectan la productividad en su organización



La transformación digital de RH

Del escritorio de Pedro Borda Hartmann, Director General de Amedirh

Preparamos la edición de noviembre, la última del año, reflexionando acerca del impacto social, económico, tecnológico y de mercado que acompaña al fenómeno conocido como **Transformación Digital**, mismo que ha rebasado las expectativas, porque implica mucho más que la automatización o robotización de procesos.

La aplicación de la gestión de grandes volúmenes de datos se ha convertido en uno de los desafíos que encaran las empresas de todo el mundo. Ante ello, Recursos Humanos no puede permanecer ajeno porque tiene que asumir nuevas exigencias organizacionales concretas. Sin lugar a duda, esta es una gran oportunidad para todos los que nos dedicamos al desarrollo de talento.

Reto 1: Establecer en la planeación estratégica cómo se llevará a cabo el proceso de transformación digital de las líneas de producción de bienes y servicios. La participación de RH es indispensable considerando que las nuevas dinámicas de manufactura traerán consigo reajustes en las estructuras, los perfiles de puesto, las competencias requeridas y, desde luego, las propuestas de compensación y armonización salarial.

Reto 2: Capacitar al talento para su actualización. Responder a esta necesidad supone la elaboración de un plan de desarrollo de la fuerza laboral con el que se debe miti-

gar el rezago en habilidades digitales, a fin de alcanzar el estándar mínimo requerido por la organización y su mercado. A partir de ahí y una vez mapeadas las nuevas competencias digitales, se tienen que implementar los programas de capacitación y los proyectos que facilitarán el proceso de aprendizaje, adopción tecnológica y dominio de las herramientas.

Por otro lado, Recursos Humanos se enfrenta a los efectos que rodean el análisis de grandes volúmenes de datos. Esto quiere decir que existe el imperativo de satisfacer el reclutamiento de talento de perfiles profesionales altamente especializados, tal como sucede con los llamados Data Scientist, mismos que apenas emergen en México. Al respecto, se plantea mayor grado de dificultad para las áreas de selección porque se trata de un tipo particular de colaborador que, al menos en el corto plazo, será necesario importar desde otras latitudes, en tanto el país es capaz de proveer estos recursos humanos.

En Amedirh, estamos trabajando en el tema de Transformación Digital. De hecho, el **53° Congreso Internacional de Recursos Humanos** tiene como objetivo central abordar los temas cruciales que confluyen en este proceso que está cambiando el rostro empresarial y del trabajo en prácticamente todo el planeta. **Los esperamos los días 5 y 6 de septiembre de 2018.** ▲▲

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@Amedirh_



facebook.com/amedirh



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH)

Resumen Ejecutivo

CONSEJO DIRECTIVO 2017-2018. PRESIDENTE: Lic. Ismael Sánchez Moreno, Director de Recursos Humanos; Bachoco. TESORERO: Ing. Alfredo Carrillo Antiga, Director General de Desarrollo Corporativo, CYDSA Corporativos. SECRETARIO: Lic. Marco Antonio Campos Lobo, Vicepresidente de Capital Intelectual; Malta Texo México. VOCALES: Lic. Jorge Hernández Martínez, Director de Recursos Humanos; Jugos del Valle. Lic. Laura Perea Romero, Head of Human Resources Mexico; HSBC. Lic. Eugenio Vargas Chávez, Director Recursos Humanos; Kansas City Southern; Lic. Carlos Chapman, VP de Recursos Humanos, MetLife. VICEPRESIDENTE DE RELACIONES INTERNACIONALES: Lic. Claudia Raunich, VP de Recursos Humanos para Latam; American Express. VICEPRESIDENTERELACIONES CON GOBIERNO: Lic. Patricia Espinosa Torres, Ex-Subsecretaría de Inclusión Laboral de la STPS. VICEPRESIDENTA RELACIONES INSTITUCIONALES: Ma. Teresa Zaldívar. VICEPRESIDENTE SECTOR ALIMENTICIO: Lic. Luis Ignacio Iturralde Siller, Director de Talento y Cultura; SIGMA Alimentos (Monterrey). VICEPRESIDENTE SECTOR EDUCATIVO: Lic. Ernesto A. Garza Guerra, Director de Proyectos Corporativos; Topaz Soluciones Corporativas. VICEPRESIDENTE SECTOR ENERGETICO: Lic. Emilio Guillermo Sanders Romero, Titular de la Unidad de Finanzas y Administración; CENAGAS. VICEPRESIDENTE SECTOR FINANCIERO: Lic. Gerardo Valdés Manzano, Director de Factor Humano; Bolsa Mexicana de Valores. VICEPRESIDENTE SECTOR TURISMO: Lic. Gustavo A. Bolio Gómez, Director Corporativo de Recursos Humanos; Grupo Las Brisas Hotel Collection. VICEPRESIDENTE FORMACION Y CULTURA: Lic. Armando Cantú Brito, Director de Personal y Relaciones Laborales; Grupo Bimbo. VICEPRESIDENTE SECTOR AUTOMOTRIZ: Lic. Miguel Ángel Sánchez Cervantes, Director de Recursos Humanos; General Motors de México.

DIRECTOR GENERAL AMEDIRH. Lic. Pedro Borda Hartmann.

COMITÉ DE HONOR Y JUSTICIA. PRESIDENTE: Ing. Eduardo de la Garza Zamarrón, VP & CPO Recursos Humanos; Pepsico Internacional México. Lic. Jorge Jauregui Morales, Director de Recursos Humanos AMC; Grupo Mexico-Américas Mining Corporation. Lic. Alejandra Packzca, Vicepresidenta de Recursos Humanos; Microsoft México. Lic. Luis García Orozco, Director Ejecutivo de Recursos Humanos; ACTINVER.

CONSEJO CONSULTIVO. Ing. Alberto Luis de Armas Ortiz, Vicepresidente de Organización y Recursos Humanos; Cemex México. VOCALES: Lic. Antonio Reus Ascencio. CONSEJEROS: Lic. Judith Vila, HR Leader; IBM de México. Ing. Fernando Méndez Elizondo, VP de Recursos Humanos; Cemex México. Lic. Laura Santana Ganem, Directora de Recursos Humanos; LVMH Perfumes y Cosméticos de México. Lic. Carolina Chong, Directora de Recursos Humanos; Fedex. Lic. Alejandro Cervantes Mac Swiney, Director de Servicio Corporativo, Liverpool. Dr. Humberto Gracia, Latin America Medical Director; General Electric. Lic. Alan Gamboa, Mex HR Manager; Esteé Lauder Companies. Ing. Norma Sáenz, Human Resources Director Mexico & Talent Recruitment Director Latam GE Corporate; General Electric. Lic. David Vargas, Director de Recursos Humanos; Atento. Lic. José Angel Gutiérrez Goutréz, Director de Recursos Humanos; Daimler. Lic. Pedro Manuel Lichtle Frago, Director General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos; Secretaría de Relaciones Exteriores. Lic. Edgar Rosas López, Director de Personas y Relaciones Públicas; Productos Medix. Lic. Germán Pineda Gutiérrez, Presidente de la Asociación de Recursos Humanos de la Industria Petrolera (ARHIP). Lic. Guillermo Avendaño, Director de Talento para America Latina (Middle America Cluster Human Resources Manager); Maersk. Lic. Óscar González Lukie, Director de Recursos Humanos; Grupo R. Lic. José Alvear Maldonado, Coordinador General de Recursos Humanos; INFONAVIT. Mtro. Juan Carlos Erreguerena Albañero, Director General Adjunto de Promoción y Desarrollo; CONOCER. Lic. Mauricio Calderón G., Director de Recursos Humanos, México y Centro América; American Tower. Lic. Mauricio Uribe Morales, Human Resources Director México y C&A; BD México. Lic. Maye Alessandrini, Directora Ejecutiva de Recursos Humanos; AVON. Lic. Josué Hiram Suárez Villaseñor, Director General Adjunto de Recursos Humanos; INEGI. Mtro. Pedro Salicrup Río de la Loza, Director General Escuela Ciencias; Universidad Panamericana. Carlos Reta, Presidente; Instituto Nacional de Administración Pública. Gerardina González, Directora General para México y Cuba; OIT México. Beatriz Díaz de la Fuente, Directora de Desarrollo de Recursos Humanos; Palacio de Hierro. Francisco J. Zurita Erana, Director General de Recursos Humanos, Secretaría de la Función Pública. Ing. Víctor A. Hernández Morales, Director de Administración y Finanzas; CENACE. Luis Antonio Manzo Hernández, Representante; CANACO. Nora Ricalde Alarcón, Directora de Vinculación; Universidad Anáhuac.

CUERPO DIRECTIVO AMEDIRH. Sonia Ramírez, Directora de Operaciones. Alonso Sotelo Pérez, Director Comercial y Atención a Clientes. Lía Durán, Directora de Mercadotecnia e Información. C.P. Humberto Peña, asesor contable externo. Lic. Manuel García, asesor legal externo. Dr. Silvano Soto, asesor editorial externo.

CREANDO VALORH. Año 6. No. 6. Noviembre, 2017. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh). Editor responsable: Dr. Silvano Soto Hernández. Coordinación Editorial: Lic. Gloria Huerta. Diseño editorial: Mónica Soto Hernández.

Imagen de portada. Shutterstock. 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. Teléfono: 04455-4130-5354. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de Amedirh y son responsabilidad de quienes las emiten. Impreso en México.

En esta la edición de noviembre 2017

- **Reseña:** Un recorrido por los momentos clave del 52° Congreso Internacional de Recursos Humanos de Amedirh.
- **Investigación RH:** Conoce los hallazgos identificados en materia de perspectivas para el 2018 desde el punto de vista de los ejecutivos de RH.
- **Grandes Tendencias** presenta un artículo acerca de RH y el reto del empleo que tenemos.
- **En Enfoque de Negocios** abordamos recomendaciones que el área de Recursos Humanos deberá tomar en cuenta al desarrollar estrategias de talento.
- **Marco Legal** expone cuáles son las perspectivas en materia de aplicación de justicia laboral para el 2018. ▲▲

En Cifras

¿Hacia dónde se dirige México?

Cada año, al acercarse el último cuatrimestre, el Gobierno Federal, la Iniciativa Privada y la población en general se cuestionan sobre el rumbo que tomará el país en el siguiente ciclo. Compartimos datos de referencia útiles para RH.

- Para el resto del 2017 y el inicio de 2018, el Banco de México (Banxico) elevó el pronóstico de crecimiento para la economía.
- Banxico tomó en consideración el hecho de que el panorama global ha mejorado y que, en la parte interna, el consumo ha sido resiliente. Asimismo, la confianza de empresarios y consumidores ha remontado los niveles positivos.
- Se espera que el Producto Interno Bruto (PIB) para 2017 cierre entre 2% y 2.5% desde el rango de 1.5% y 2.5%.
- Para el 2018, el intervalo se espera que vaya de 1.7% y 2.7% a 2% y 3%. ▲▲

Fuente: Banxico.

Nuevos Socios



**Te damos la bienvenida:
Conoce nuestros servicios y
capitaliza todos los beneficios
que ofrece la membresía Amedirh.**

BSD Servicios

Sandra Portillo Arias
Director de Desarrollo de Talentos
Administración de Nómina y Personal
Servicios

Cementos Moctezuma

Lic. Manuel Rodríguez Lomelí
Director Corporativo Recursos Humanos
y Relaciones Industriales
Fabricación de cemento para la construcción

Comunicaciones Audioweb

Mario Zenteno
Director
Comunicaciones

Envases Universales de México

Lic. Laura Zapata y Ozcos
Presidenta
Fabricación de envases de lámina, aluminio y PET

Eucomex, S.A. de C.V.

Mireya Pérez
Gerente de Administración y Finanzas
Construcción

Gerdau Corsa

Sarita Praful Patel
Gerente de Personal
Metalúrgica

Grupo Eulen

Luis Valiño Sarmiento
Director General
Servicios, limpieza y mantenimiento

Grupo Prodensa

Emmanuel Saucedo
HR Business Development Coordinator
Reclutamiento ejecutivo y operativo

Grupo Torre Médica

Elizabeth Jara Galicia
Gerente de Recursos Humanos
Salud

GTM Capital Humano, S.C.

Elizabeth Torres
Recursos Humanos
Servicios

Human Resource in Action, S.A. de C.V.

Guadalupe Andrade
Director General
Servicios

IHG

Lizbeth Selene García García
Gerente de Recursos Humanos
Turismo

Interprotección

Ana Gabriela Vázquez Silva
Especialista de Desarrollo Organizacional
Corretaje de seguros y finanzas y reaseguro

Intevo Soluciones, S.C.

Lic. Nubia Medina Moya
Coordinadora de Recursos Humanos
Consultoría empresarial

JP Capital Humano, S.A. de C.V.

Elisa Novoa
Gerente de Administración y Finanzas
Servicios

Kromberg & Schubert

Adriana Carrasco Canales
Gerente de Recursos Humanos
Automotriz

Lear Corporation

Aris González Morales
Gerente Regional de Desarrollo Organizacional
y Capacitación
Automotriz

Metlife MMGOSC

Raúl Arjona Mejía
Head de Recursos Humanos & AVP
Share Services

Naxuix

Gastón Cervantes Ruiz
Gerente de Capital Humano
Servicios

PPD México, S.A. de C.V.

Yashiba Alejandra Osorio Segura
Gerente de Recursos Humanos
Servicios de investigación clínica

Simplificando Acciones

Tania Corona Duarte
Coordinadora Administrativa
Servicios educativos (diplomados)

Spot

Jazmín Elizabeth Hernández Sorcia
Servicio al Cliente
Tecnología

Steelcase

Elizabeth Velasco
HRBP
Mobiliario de oficina

Trustnet de México

Víctor Cruz
Director General
Tecnología

Working at Heights, S.C.

Jaime César Arellano Mercado
Contralor General
Servicios



SERVICIOS BOLSA DE TRABAJO

Estimados Socios Amedirh

Los invitamos a hacer uso de los servicios que ofrece la Bolsa de Trabajo
Reduce tiempos y encuentra al mejor talento que hay en México.



CONTACTO

Enrique Chávez / Tel: 5140-2205 / E-mail: echavez@amedirh.com.mx



Congreso Internacional Recursos Humanos *HR Visions & Strategies* 2017

4,438 ejecutivos participantes



Por: Amedirh

Gracias a tu preferencia

El evento icónico del mundo empresarial en México



Reseña de conferencias internacionales y área de negocios

Con la participación de 4,438 participantes, Amedirh celebró el **52° Congreso Internacional de Recursos Humanos**. Esta edición del evento empresarial más relevante del año estuvo enfocada en las visiones y estrategias de negocio y el nivel de contribución y valor agregado que se genera desde la gestión de talento.

Inauguración

Los trabajos del congreso dieron inicio con el protocolo de honores a los símbolos patrios, entonando el Himno Nacional Mexicano. Posteriormente, el Lic. Pedro Borda Hartmann, Director General de Amedirh, pronunció la bienvenida a los participantes, así como a los directivos de empresas que se dieron cita en el congreso y a los invitados especiales.

En su discurso, el Lic. Pedro Borda resaltó la importancia de que los ejecutivos de Recursos Humanos asuman el lugar estratégico que ameritan los tiempos, contando con dominio de competencias, visión y capacidad para formular iniciativas de largo aliento a favor de las organizaciones.

Por su parte, el Presidente del Consejo Directivo de Amedirh, Lic. Ismael Sánchez Moreno, puso énfasis en el impacto del valor que implica el desarrollo de líderes en el corto, mediano y largo plazo, pensando sobre todo en el papel fundamental que tienen para el diseño de visiones y estrategias capaces de incidir en la economía y la sociedad de forma positiva y productiva.

La ceremonia de inauguración se engalanó con la presencia de la Secretaria de la Función Pública del Gobierno de la República, **Lic. Arely Gómez González**. La titular de la dependencia expresó que la cultura laboral en México atraviesa un proceso de transformación local y global, en todos los sectores e industrias. Asimismo, puntualizó que el talento humano ha adquirido una importancia que en el país antes no era reconocida.

12 conferencias internacionales y 1 panel sobre diversidad.



Lic. Pedro Borda Hartmann, Director General de Amedirh.



Lic. Ismael Sánchez Moreno, Presidente del Consejo Directivo de Amedirh.



Lic. Arely Gómez González, Secretaria de la Función Pública del Gobierno de la República.



LA OFERTA DE SERVICIOS EN CAPITAL HUMANO MAS COMPLETA DEL MERCADO



☎ CDMX 5980-4800 LADA 01-800-200-0723

✉ buzon@pae.cc

🌐 PAE Proyección y Administración Empresarial

#SomosPAE

www.pae.cc

MÉXICO | U.S.A. | PERÚ | EL SALVADOR | HONDURAS | GUATEMALA | COSTA RICA | NICARAGUA | PANAMÁ | REPÚBLICA DOMINICANA

El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe y el papel del talento humano

José Manuel Salazar, Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe



El Director General de la OIT para América Latina y el Caribe dio a conocer los resultados del análisis realizado alrededor del futuro del trabajo en la región y cuáles serán las implicaciones para la fuerza laboral.

Durante su intervención, José Manuel Salazar puntualizó que existen grandes tendencias que están operando como vectores de la transformación del mercado laboral y en todos los sectores. Al respecto, se refirió a las variaciones significativas en la distribución de la pirámide demográfica, el desarrollo de los ámbitos productivos, las tecnologías, las fuerzas políticas y el diálogo entre los diferentes actores social y los segmentos de cada sociedad en particular.

Los factores referidos por el Director Regional de la OIT para América Latina están modelando el fenómeno conocido como Industria 4.0 en la que se gestan las fábricas y productos inteligentes. Esto demandará talento humano con nuevos atributos y esquemas legales para adaptarse a nuevas formas de contratación.

De hecho, el experto en temas relacionados con el trabajo a nivel regional y global, expresó también que naciones como México, así como el resto de los países de América Latina, deberían invertir mayores esfuerzos en desarrollar a su fuerza laboral en aquellas competencias relacionadas con la transformación digital, el análisis experto de datos y la construcción de nuevas soluciones empresariales.

Situación actual y perspectivas económicas en México

José Antonio Meade, Secretario de Hacienda y Crédito Público



El impacto de los Recursos Humanos ha permitido que la gestión de talento trascienda, pasando del nivel operativo hacia lo estratégico y, finalmente, al nivel de interés de la formulación de las definiciones macroeconómicas de México; así lo señaló el Secretario de Hacienda y Crédito Público, el Lic. José Antonio Meade.

En este sentido, el titular de la dependencia gubernamental colocó en relieve que, para sostener la tendencia de crecimiento de los indicadores positivos de empleo que se ha logrado en el sexenio 2012-2018, será necesario crear y mantener las condiciones para que haya continuidad y sustentabilidad en las inversiones.

El Secretario de Hacienda distinguió que las decisiones estructurales que han facilitado el crecimiento del empleo hasta llegar a la creación de 3 millones de posiciones en la administración actual, han sido posibles gracias al análisis de la información y los datos, como principio y una de las mayores responsabilidades en el Gobierno Federal, para asegurar el desarrollo de escenarios de certidumbre para atraer al capital nacional e internacional.

José Antonio Meade también señaló que la planificación adecuada de la economía, con la participación coordinada de los diferentes sectores involucrados, permitirá gestionar de manera más efectiva el incremento en los indicadores de ocupación y empleo, así como disminuir la desocupación hasta llevarla por abajo del 3.5%, de acuerdo con las cifras oficiales.

Liderazgo para el cambio

Juan Segura, Presidente y
Director General de Aon México



Ante un escenario donde se está produciendo la convergencia entre las industrias, las innovaciones y las demandas de mercados locales y globales más exigentes, las organizaciones necesitan modelos de liderazgo disruptivos.

Para ejemplificar la dinámica, Juan Segura señaló que las empresas deben evitar sucumbir frente a la incapacidad para adaptarse ante las necesidades del mercado y, sobre todo, las macrotendencias en sentido amplio. Comentó que, justamente, esto es lo que ha facilitado la aparición de modelos emergentes que se consolidan día a día y que no tienen instalaciones o inventarios, como sucede con Amazon, Netflix, Airbnb, Twitter, entre otras compañías.

La evolución de los paradigmas para guiar las visiones y estrategias empresariales están conduciendo al liderazgo convencional hacia procesos de cambio en el que la alta dirección se enfila hacia la construcción de las tendencias, en lugar de solamente dedicarse a seguirlas, pasando del enfoque follower al de trendsetter.

No obstante, el liderazgo, para cumplir con los objetivos, debe permanecer anclado a principios clave de la cultura como son los valores y las emociones para generar autonomía, autoconocimiento, automotivación, autoguía y autocontrol. Estos ejes deben permitir la transformación de los líderes junto con sus equipos, hacia entornos diferenciados, potentes y generadores de valor en el nuevo contexto del mercado local y global.

El liderazgo y el talento en la era digital

Jean-Michel Caye,
Líder de Boston Consulting Group



En su participación, el experto de BCG señaló que, entre las empresas de más alto desempeño, las prioridades digitales de Recursos Humanos consisten en: alineación de la estructura organizacional con la estrategia de transformación digital, la gestión del talento rico en competencias digitales, anticipación a otros cambios clave requeridos en la fuerza de trabajo y la digitalización de los procesos de la propia función de RH.

Añadió que la transformación digital está produciendo sus mayores impactos en dos dimensiones. La primera de ellas está relacionada con la digitalización de las líneas de producción de bienes y servicios, misma que requiere de habilidades diferenciadas en los recursos humanos. La segunda, de acuerdo con lo explicado por el líder del Boston Consulting Group, Jean-Michel Caye, apela al cambio conductual que debe acompañar todo el proceso, pues las personas en las organizaciones presentan diversos grados de avance en la adopción de las nuevas tecnologías.

Adicionalmente, Jean-Michel Caye agregó que los mayores impactos del cambio digital en RH se expresarán en:

- Necesidad de planeación estratégica del desarrollo del talento digital.
- Reclutamiento, desarrollo y preservación de talento.
- Cultura y liderazgo digital.
- Incorporación de RH al entorno de herramientas digitales.
- Implementación de big data a RH.
- Desarrollo de aplicaciones móviles para los usuarios de servicios de RH.

La evolución del aprendizaje

Adam Miller, Presidente y CEO de Cornerstone



En su conferencia, el Presidente y CEO de Cornerstone, Adam Miller mostró un panorama acerca de cómo los recursos humanos han modificado sus hábitos de consumo de contenidos para el aprendizaje. Uno de los cambios principales consiste en que los colaboradores, cada vez con mayor incidencia, han dejado de ser receptores pasivos, para convertirse en usuarios activos que buscan nuevas experiencias y contenidos para desarrollar conocimiento.

Asimismo, Adam Miller comentó que han evolucionado las dinámicas que facilitan el desarrollo de habilidades, pasando del proceso de enseñanza convencional y presencial, hacia modelos mixtos como el llamado blended-learning.

Por otra parte, los colaboradores tienden a ser más autodidactas, a buscar opciones por su cuenta en la web o en los repositorios de conocimiento empresarial, y optan por micro-contenidos en los que hallan soluciones y respuestas a temas prácticos de la realidad laboral.

El otro aspecto fundamental para los usuarios que se desenvuelven en los nuevos paradigmas para el aprendizaje es la necesidad de acceder a los contenidos a través de dispositivos móviles; de este modo, también se han modificado los recursos educativos haciéndolos más abiertos y desarrollados de forma colaborativa. Finalmente, Adam Miller señaló que el acceso libre ha planteado un dilema para la industria educativa en materia de derechos de autor y licenciamiento, dejando igualmente espacio para la distribución de contenido educativo disponible sin pago de regalías.

El talento que México necesita

Pablo González, Director General de Kimberly-Clark de México



Determinar cuál es el perfil o cuáles son los perfiles de talento que México requiere para mejorar sus indicadores macro y microeconómicos depende, definitivamente, de la determinación de los objetivos que tiene el país en el concierto de las naciones.

Para ello, de acuerdo con la conferencia de Pablo González, Director General de Kimberly-Clark de México, las empresas tienen la responsabilidad de anticiparse y calibrar los posibles efectos que puede tener una estrategia de gestión del cambio, a fin de generar dominio sobre aspectos metodológicos, tecnologías, idiomas y gestión de la información.

Por ejemplo, el país se encuentra en un momento en el que el 44% de los empleadores tiene problemas para encontrar personas calificadas, mientras que el 45% de los trabajadores piensa que carece de las competencias y habilidades necesarias. Esto refiere a que, entre la educación media superior y superior, hay una desconexión entre lo que requiere el mercado y lo que se les enseña y lo que estudian los jóvenes.

Finalmente, Pablo González señaló que, como país, México enfrenta el reto de la implementación de la transformación educativa y que, para ello, se requiere de mejores maestros a todos los niveles, mecanismos de medición de aprendizajes de los alumnos, transparentar los procesos y dar certidumbre; así como un nuevo modelo educativo.



Dale a tus colaboradores la oportunidad de elegir su regalo de Fin de Año.

Con la Tarjeta **+** Incentivos Fin de Año

+ Aceptación

- A nivel Nacional e Internacional gracias al respaldo **Mastercard**.



+ Beneficios:

- Tú decides cuándo y cuánto regalar a tus beneficiarios.
- Deducible de impuestos*.
- Libertad al colaborador de elegir el mejor regalo.
- Disminuye gastos contribuyendo al simplificar y ahorrar labores administrativas.

* Consulta más detalles con tu Ejecutivo de Cuenta.



+ Movilidad:

Con nuestra app **Up Sí Vale** tus colaboradores podrán:

- Consultar de manera fácil y segura el saldo y movimientos de su Tarjeta +Incentivos Fin de Año.
- Disfrutar de descuentos y promociones.



Contáctanos:

T. 01 (55) 5141.6684 y 01 (55) 5141.6686
ventas@sivale.com.mx

www.sivale.mx

Síguenos:



Visión y estrategias de negocio: Aportaciones y ventajas de la participación de la mujer

Irene Espinosa, Tesorera de la Federación



Existen en México problemáticas que colocan al país por debajo de su máximo potencial de desarrollo económico, en función de la brecha de género. Si bien es cierto que existe cada vez mayor impulso a la equidad en el ámbito laboral, la desigualdad entre hombres y mujeres en espacios de toma de decisión todavía resulta grande.

Entre las principales dificultades se encuentran el acceso a mejores condiciones de empleo, la participación y remuneración diferenciada, menores oportunidades para el ascenso en las jerarquías organizacionales y a los espacios de toma de decisión. Así lo expresó Irene Espinosa, Tesorera de la Federación del Gobierno de la República.

México está llegando tarde a la discusión sobre género; de hecho, se encuentra en el lugar 66 del ranking de brecha en esta materia. Esto repercute, por ejemplo, en hechos como la presencia reducida de ejecutivas en los consejos de administración que continúa con niveles mínimos y que en los años recientes apenas ha crecido un 2%.

Asimismo, Irene Espinosa señaló que a pesar de que la nación tiene un bono de género a favor, éste no se ha capitalizado de forma benéfica para la economía y la sociedad; antes bien, las mujeres se debaten aún con políticas adversas de acceso y ascenso a posiciones que permitan liberar su auténtico potencial.

El cambio no ocurre solo, precisó la Tesorera de la Federación, aludiendo que se necesitan acciones afirmativas en el sector público, privado y social.

Panel de Diversidad

Fernando Velázquez / FV Consulting

Héctor Larios / CONCAMIN

Cristina Pineda / Pineda Covalin

Verenice Hernández / Coaching con visión

Moderadora: Claudia Raunich / VP de Recursos Humanos LATAM; American Express



De izquierda a derecha: Cristina Pineda, Fernando Velázquez, Héctor Larios, Verenice Hernández y Claudia Raunich.

La diversidad y la inclusión son factores que agregan valor a las organizaciones, contribuyendo a la construcción del compromiso o engagement, así como a incrementar el atractivo para captar talento. Sin embargo, en el panel, los expertos invitados coincidieron en que se requieren políticas claras y programas de acción capaces de hacer que las personas adquieran, sigan y adopten los comportamientos deseables para la cultura de cada compañía.

Para analizar y comprender a la diversidad y la inclusión, se necesita reforzar los esquemas de seguridad física y emocional del talento, reduciendo los riesgos psicosociales y dando lugar al impacto de la discapacidad como un ejemplo de transformación.

Durante la conversación, en el panel se puso énfasis en la importancia de la revaloración de la cultura de origen y orientaciones sexuales en los centros de trabajo.

Al cierre del panel, Amedirh dio a conocer que para el 2018 se lanzará la convocatoria para el Reconocimiento sobre Diversidad e Inclusión de la asociación, a fin de impulsar este ángulo crucial en el ámbito de las organizaciones.

Tu responsabilidad: Desarrollar líderes de la nueva era

Juan Alberto González, CEO de B+20



Crear la mejor versión de sí mismo es un compromiso que cada persona, colaborador o líder, debe establecer tanto en el ámbito personal como profesional. Tratándose de los centros laborales y, en especial, del desarrollo de ejecutivos de alta dirección e incluso de mandos medios, necesitan identificar cuáles son los caminos para inspirar a sus seguidores, comprometiéndolos para que aprendan a dar lo mejor de sí y para enfocarse en crear una versión renovada, innovadora y sobresaliente de su labor y conducta.

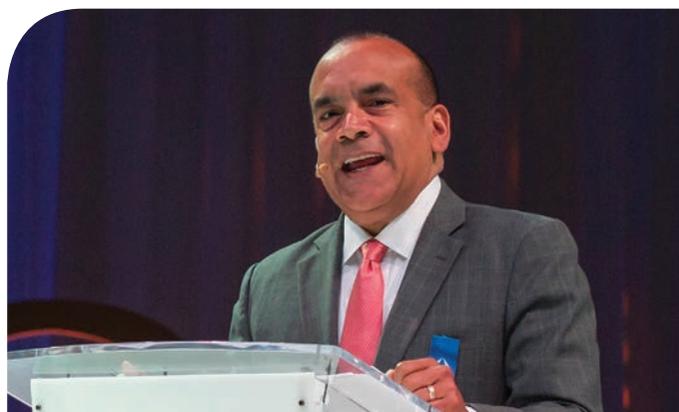
En este sentido, Juan Alberto González, CEO de B+20 compartió que, en la mayoría de los casos, la incapacidad de llegar al logro radica, mayormente, en una falta de alineación con los objetivos y hábitos. Éstos últimos operan en cinco áreas:

- El bienestar de la organización como prioridad.
- Formación de conductas habituales de alto rendimiento en todo el talento humano.
- Definición entre lo que realmente es importante para la persona.
- Capitalizar la curiosidad y la autoconfianza, siempre hacia un nivel mayor.
- Distinción de los pros y contras en la relación que existe entre la tecnología y la sabiduría.

A manera de conclusión, Juan Alberto González, enfatizó que la certidumbre es el enemigo del crecimiento y el alto rendimiento. Con ello, queda implicado que es indispensable saber lidiar con las situaciones críticas en medio de ambientes cambiantes e incluso, turbulentos.

El futuro del empleo y cómo se reinventará el trabajo

Julio Portalatin, Presidente y CEO de Mercer



En primer plano, Julio Portalatin, estableció como marco de referencia la prevalencia de macrotendencias que están impactando con gran fuerza en el mundo de los negocios. En este sentido, expresó que, a los grandes líderes organizacionales, les preocupa prioritariamente la escasez de trabajo, la transformación tecnológica y el envejecimiento de la fuerza laboral. Asimismo, en el entorno están operando fuerzas disruptivas como son las reformas jurídicas en materia laboral, la aparición de economías y mercados emergentes, así como la transformación en las reglas de negocio de los consejos directivos.

De acuerdo con los estudios e investigaciones realizadas por Mercer, 9 de cada 10 empresas en la actualidad buscan ser más transparentes con sus colaboradores con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia y afianzar el compromiso.

Al mismo tiempo, 98% de los empleados buscan proactivamente obtener el reconocimiento por su aportación a la organización. En este nuevo escenario, Julio Portalatin, Presidente y CEO de Mercer, señaló que se entrelazan también aspectos que modelan el futuro por nuevas vertientes; por ejemplo, la inteligencia artificial que se perfila como un aspecto indispensable para la nueva gestión empresarial. Finalmente, manifestó la importancia que tendrá la adaptación de los modelos organizacionales y de compensación para mantener una oferta atractiva para el mejor talento.

Intercambio generacional en la era digital

Pablo Habichayn, Director de Recursos Humanos de Edenred México



En la conferencia, Pablo Habichayn dio a conocer el caso de éxito de intercambio generacional en Edenred, en el marco de la era de transformación digital. Como punto de partida, comentó que en la organización se realizó una reunión estratégica con participación de los diferentes segmentos del talento humano según etapa de vida.

La empresa cuenta con 700 colaboradores en México, de los cuales el 40% son mujeres y el 60% son hombres. En lo que concierne a los segmentos generacionales, el 62% de los empleados se identifica con la categoría Millennial.

Con una metodología diseñada para incrementar el potencial de los colaboradores, se formularon 15 proyectos de transformación que implicaron el intercambio generacional. De este modo, se dio impulso al cambio de paradigma que fue de lo más profundo de la gente hasta la modificación de las instalaciones para facilitar este nuevo modelo de convivencia, integración y colaboración.

Esta visión ha tenido impacto en una base de recursos humanos donde los jóvenes Millennial han resultado beneficiados por un proceso de transferencia de conocimiento y experiencia que ha permitido mejorar las habilidades de gestión. Asimismo, se ha logrado que los colaboradores establezcan una alianza con la empresa, más que un contrato, en el que se busca que la comunicación entre las personas propicie nuevas soluciones competitivas para alcanzar positivamente los objetivos del negocio.

Sistema Nacional de Competencias: Factor clave en la gestión de RH

Alberto Almaguer, Director General del CONOCER



El Dr. Alberto Almaguer Rocha, Director General del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laboral, CONOCER, explicó que ésta es una instancia de la Secretaría de Educación Pública e involucra a diferentes actores de la sociedad, la economía y la educación. Por otra parte, busca que los trabajadores incrementen su productividad y puedan aspirar a ser parte de movimientos organizacionales y, desde luego, modificaciones en su compensación y beneficios.

El CONOCER cuenta con 908 estándares de competencia que incluyen las categorías: gerencial, tecnologías de información, socioemocional, habilidades genéricas, básicas y específicas. Esta institución de la Secretaría de Educación Pública contribuye a que 7 de cada 10 empresas recurran a los estándares de competencias para incrementar la productividad.

De esta manera, el CONOCER contribuye a la creación de valor a través de los mecanismos para la evaluación y la certificación. El alcance nacional ha adquirido una cobertura de 1 millón 161 mil 388 certificaciones, mismas que cuentan con Reconocimiento Nacional de Validez Oficial.

El titular del CONOCER concluyó que la dinámica impulsada por la institución “tiene impacto en los indicadores económicos del país porque hay una incidencia directa en la productividad nacional. Adicionalmente, al ser una pieza del Sistema Nacional Educativo, apoyamos en la generación de una oferta de formación acorde con las necesidades del sector productivo”.

Desarrollar el talento más allá de las limitaciones

Mario Flores, Conferencista Motivacional



En la actualidad, Mario Flores se desempeña como motivador, además de artista plástico en la pintura y la escultura. Su obra está inspirada por el enorme deseo de libertad y de superar la adversidad tras haber sido condenado a muerte en una prisión de los Estados Unidos.

Definitivamente Mario Flores es un sobreviviente. Originario de una familia que llegó de México a la Unión Americana en los años 70, vivió en Chicago, entre pandillas latinas y chicanas. En ese contexto se convirtió en el blanco de la tolerancia cero implementada en el estado de Illinois, al ser capturado como presunto asesino del jefe de una banda.

Flores resultó sentenciado a la pena de muerte y, sin embargo, en una celda de escasos dos metros cuadrados se dio la oportunidad de estudiar Derecho, Religión y Artes Plásticas. Su obra artística tuvo eco en España donde Francisco de Paula, curador de arte, convirtió a Mario en un suceso mediático en la península ibérica.

Finalmente, el proceso llamó la atención de las autoridades de México y Estados Unidos de manera que se resolvió por indulto emitido por el gobernador de Illinois. Su deseo de libertad, tal como él lo señala, es una prueba de lo que todos podemos hacer con el propio talento para salir adelante. Mucho más que un relato de vida, la conversación de Mario Flores es un testimonio de cómo la claridad de visión y objetivos, con una voluntad férrea y a toda prueba, son capaces de despertar lo mejor de nosotros mismos.

La empresa consciente: Cómo construir valor a través de valores

Fred Kofman, Vicepresidente de Desarrollo Ejecutivo de LinkedIn



La presentación de Fred Kofman cerró con broche de oro los dos días de conferencias magistrales del Congreso Amedirh. El Vicepresidente de Desarrollo Ejecutivo de LinkedIn arrancó la conversación sobre el Liderazgo Trascendente, paradigma que parte de reconocer que el sistema es mayor que la suma de sus partes y que, por tanto, cada uno de los colaboradores de una empresa debería ponerse al servicio de la meta principal.

No obstante, tal como lo explicó Kofman, no suele suceder así porque las personas, generalmente, procuran el bienestar de sus propios proyectos, anteponiéndolos al logro integral de los objetivos de la organización; es decir, lo personal priva o tiene mayor relevancia y ascendencia por encima de la labor constructiva del equipo.

El Vicepresidente de Desarrollo Ejecutivo de LinkedIn señaló que la auténtica comprensión del trabajo surge de que la gente entienda cuál es el propósito del grupo en lugar de anteponer las funciones de su rol o perfil de puesto. Explicó que, en la actualidad, con el clima de volatilidad y turbulencia que domina el mundo de los negocios, los líderes deben desarrollar la capacidad para ayudar a sus equipos a alcanzar la realización de la misión con efectividad y, al mismo tiempo, la prueba fehaciente de la ética y la integridad.

En palabras de Fred Kofman, el papel del líder consiste en enseñar al equipo a ganar y en ayudarlo a construir los caminos para el logro de las metas sobre una base sólida de valores edificada a través de principios.

Ejecutivo de RH 2017 Nuestros ganadores



De izquierda a derecha: Gustavo Alfonso Bolio Gómez (Grupo Brisas), Judith Gabriela Vila Islas (IBM), Pedro Manuel Lichtle Fragoso (Secretaría de Relaciones Exteriores) y Alfredo Carrillo Antiga (Farmacias del Ahorro)

El Lic. Pedro Borda Hartmann encabezó la entrega del Reconocimiento al Ejecutivo de RH del Año. Los integrantes del Jurado Dictaminador hicieron el anuncio de los mercedores al galardón.

- **Gustavo Alfonso Bolio Gómez** de Grupo Brisas / Empresa hasta 3,000 colaboradores.
- **Judith Gabriela Vila Islas** de IBM / Empresas hasta 10,000 colaboradores.
- **Pedro Manuel Lichtle Fragoso** de la Secretaría de Relaciones Exteriores / Empresas hasta 10,000 colaboradores.
- **Alfredo Carrillo Antiga** de Farmacias del Ahorro / Empresas hasta 25,000 colaboradores.



El TLCAN y Recursos Humanos Posicionamiento de Amedirh



La Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, como un actor neutral ante el debate sobre el Tratado de Libre Comercio para América del Norte y para impulsar la agenda pública en materia laboral, dio a conocer su posicionamiento y propuestas en apoyo a las negociaciones.

La Maestra Leonor Quiroz, Presidenta de la Consejería Jurídica de Coparmex, compartió en el foro del congreso las cuatro iniciativas que impulsaría la asociación.

- Fortalecer la cooperación de los tres países en asuntos laborales.
- Promover la competencia basada en la innovación y en niveles de productividad y calidad crecientes.
- Complementar las oportunidades económicas creadas por el TLCAN, a través de la inversión en capital humano, capacitación continua, movilidad laboral y aprovechamiento de la economía digital, que caracterizan a una economía de alta productividad.
- Promover el empleo en la formalidad.

Tenemos una cita los días 5 y 6 de septiembre de 2018. 53° Congreso Internacional de Recursos Humanos Amedirh.

Nuestra Área de Negocios La mejor plataforma para las marcas



Alfredo Carrillo (CYDSA Corporativos), Adriana Barrero, Ismael Sánchez (Amedirh), Arely Gómez (SFP), Pedro Borda (Amedirh), Miguel Ángel Sánchez (GM México), Tereso Medina (Senador) y Marco Antonio Campos (Amedirh).

Con la participación de 145 marcas, el Área de Negocios del 52° Congreso Internacional de Recursos Humanos dio la bienvenida a los más de 4 mil 400 participantes que se dieron cita en Centro Citibanamex para presenciar las conferencias magistrales.

El Área de Negocios es la exposición de soluciones para proyectos de Recursos Humanos más importante en México por su magnitud y diversidad de marcas. De acuerdo con la opinión de los expositores, es la gran ventana de oportunidad para entrar en contacto con clientes potenciales y generar oportunidades comerciales que, posteriormente, se convierten en retorno de inversión.

En este marco extraordinario para hacer negocios también se contó con un auditorio alterno en el que se impartieron conferencias sobre diferentes temáticas, con contenidos de aprendizaje táctico, orientado a la resolución de problemas prácticos que se presentan en la vida cotidiana de las organizaciones.

Cada año, el Área de Negocios incrementa el número de marcas participantes gracias a que es una respuesta a las necesidades de los ejecutivos de Recursos Humanos. La opinión de los participantes nos avala como la experiencia más atractiva en el evento icónico del empresariado mexicano. ^







Perspectivas 2018

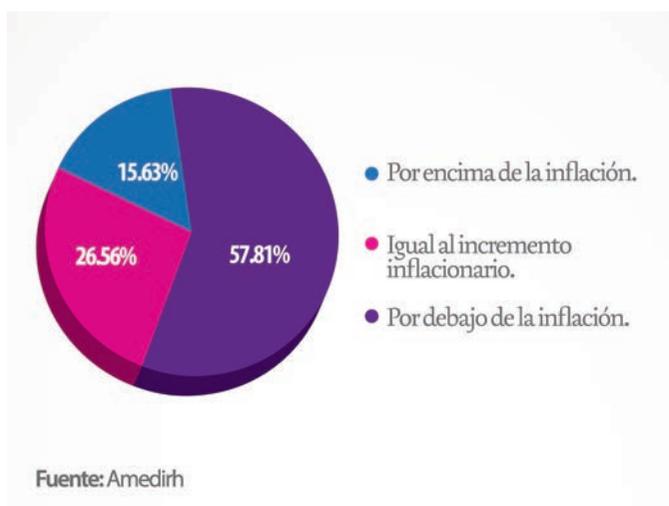
Pronóstico de Ejecutivos de Recursos Humanos

Por: Amedirh

Con el propósito de identificar cuál es el panorama que visualizan los ejecutivos de RH, Amedirh integró un panel digital en el que participaron 100 profesionales de la función. Los resultados obtenidos son:

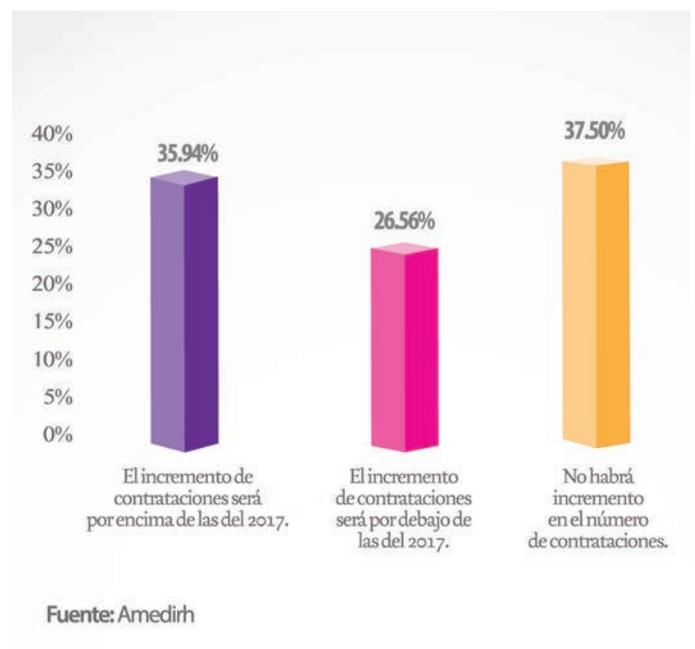
- **Expectativa de incremento salarial:** 6 de cada 10 ejecutivos señalaron que éste será igual al indicador de la inflación. Solo el 27% dijo que estaría por debajo (gráfica 1).

Gráfica 1: Considerando el actual panorama económico de México, ¿cómo será el incremento salarial en tu empresa?



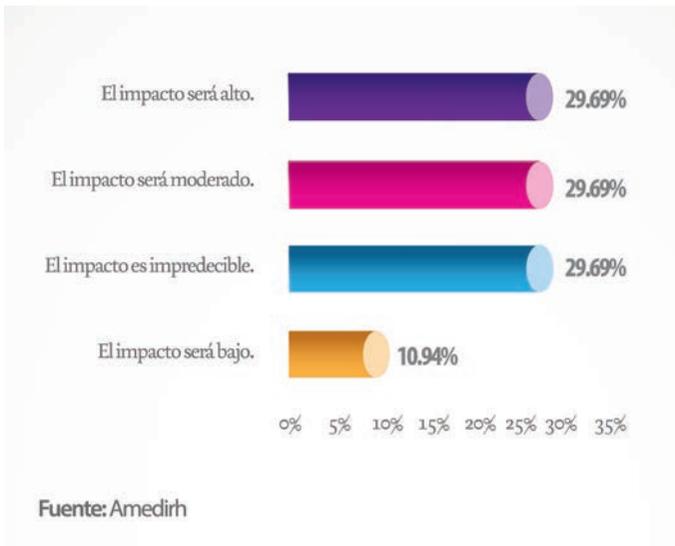
- **Aumento de contrataciones:** la distribución de las respuestas fue uniforme ya que tanto al alza como a la baja rondó alrededor del 30% (gráfica 2).

Gráfica 2: Para el 2018, ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor la expectativa de contratación en tu organización?



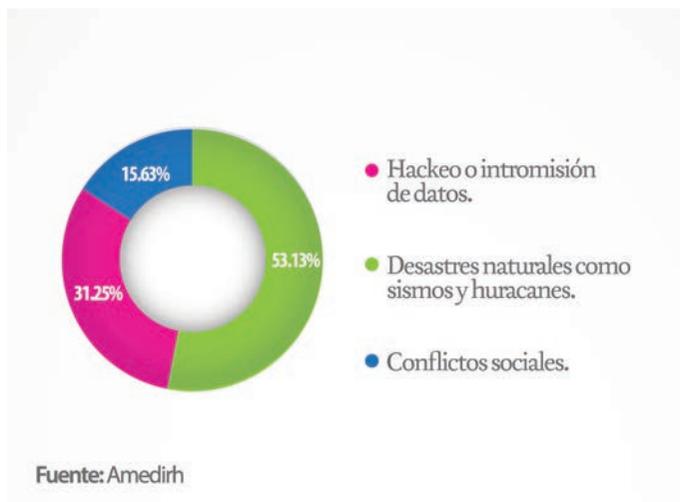
- **Futuro del TLCAN:** 30% considera que el impacto en la actividad económica y RH será moderado, 30% alto y 30% impredecible (gráfica 3).

Gráfica 3: En su opinión, ¿qué tanto afectarán las negociaciones del TLCAN a la actividad económica y la gestión de Recursos Humanos?



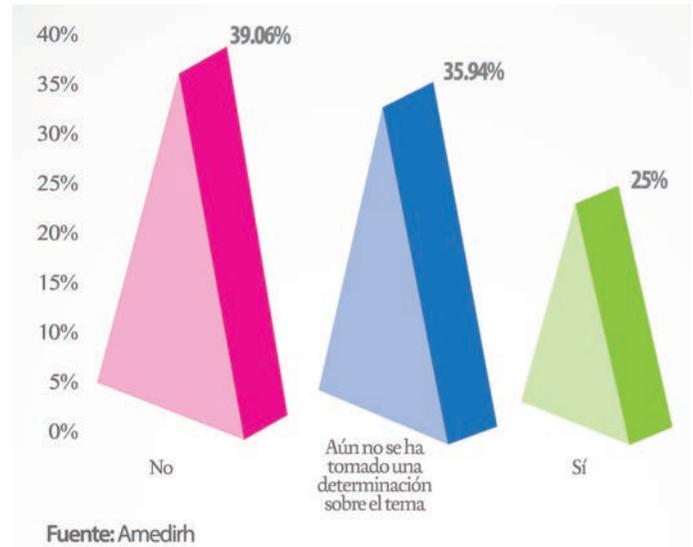
- **Plan de continuidad:** el 53% cuenta con un plan en caso de desastres naturales, 31% contra hackeos y solo el 15% contra conflictos sociales (gráfica 4).

Gráfica 4: Su empresa, ¿cuenta con un plan de continuidad en caso de riesgos o contingencia por alguna de estas causas?



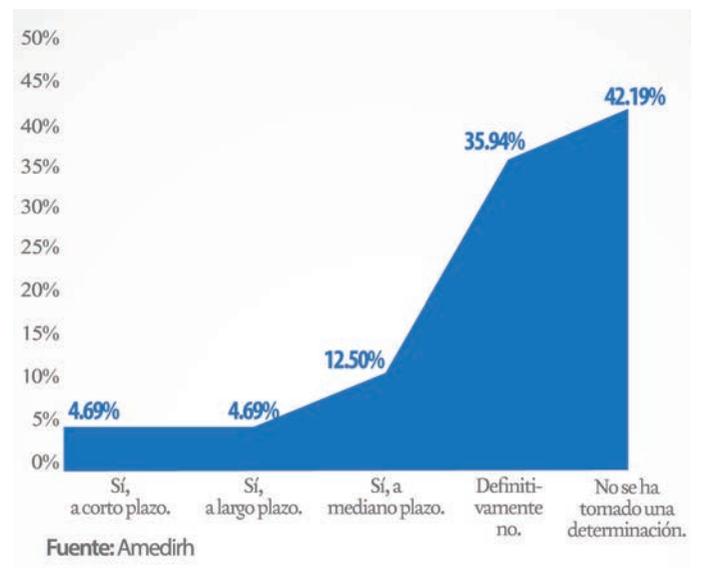
- **Transformación digital:** el 39% dijo que no tienen planes al respecto; 36% están en proceso de definición y solo el 25% cuenta con un proyecto (gráfica 5).

Gráfica 5: En materia de transformación digital, ¿planea su empresa realizar inversiones en procesos de este tipo que involucren a más del 50% de su fuerza de trabajo?



- **Sustitución de talento humano con equipo robotizado:** 42% no ha tomado una determinación y 36% señaló que definitivamente no lo hará. Solo el 5% señaló que tiene planes a corto plazo (gráfica 6).

Gráfica 6: Tratándose de automatización, ¿en su empresa están considerando sustituir personal humano con equipo robotizado?



RH: El empleo y sus retos

Por: Amedirh

La creación de empleo y las expectativas de incremento o decremento en los indicadores relacionados con esta variable económica siempre cobran atención al cierre del ciclo económico en el último trimestre del año.

Ante ello, el CHRO tiene la oportunidad de fortalecer la estrategia de la alta dirección actuando en dos vías que apuntan, cada una, hacia lo global y lo local. Por un lado, se abre el espacio para considerar cuáles son las tendencias macroeconómicas que van a influir en el plano mundial en el 2018.

Aquí se circunscriben, mayormente, las dinámicas y flujos de los mercados y bolsas de valores de las economías más robustas, el comercio internacional, la presión del tipo cambiario de las monedas líderes, los movimientos políticos en Europa, Asia y América, entre otras fuerzas.

Asimismo, es indispensable analizar el posible impacto que tendrá la oferta y la demanda, el flujo de exportaciones e importaciones, así como el monto pronosticado de remesas de dólares que llegarán al país. Esto último es tan relevante como lo es el tránsito de mexicanos repatriados que podría tener lugar en 2018.

Adicionalmente, se encuentran las negociaciones de convenios internacionales. Si bien el Tratado de Libre Comercio de América del Norte es uno de los temas álgidos en el momento, también es cierto que no es el único acuerdo que se encuentra en el panorama, ya que México mantiene relaciones económicas con diferentes naciones o grupos de países que interactúan en bloque para facilitar las operaciones del comercio mundial.

A nivel internacional, el CHRO también deberá estar alerta respecto a la temática del salario. En este sentido, la dinámica de los sueldos que prevalece en México cada vez recibe más observaciones y señalamientos ya que, en algunos medios económicos, las ventajas que ofrece el costo de la mano de obra mexicana son interpretadas como medidas para presionar a los circuitos de empresarios para que hagan inversiones en el país.

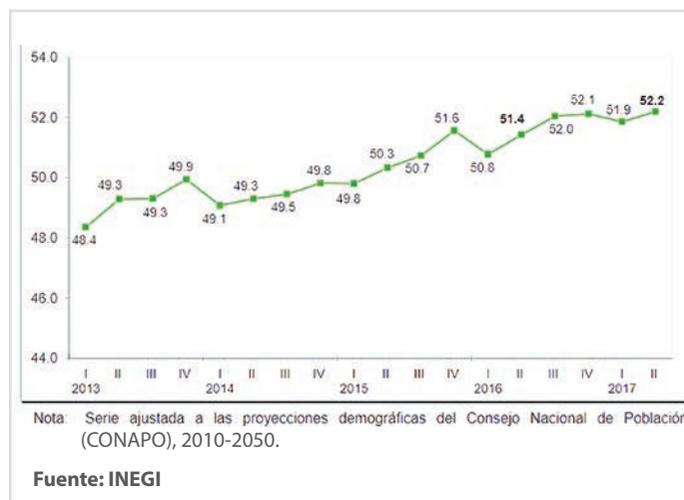
Finalmente, el otro tema de interés para el CHRO es el relacionado con los nuevos modelos económicos basados en las innovaciones tecnológicas, la transformación digital y la aparición de necesidades de talento diferenciadas y conocidas como Industria 4.0. Es decir, que existe todo un conjunto de tendencias que están operando directamente en la creación de empleo, e incluso, en la modificación de cómo es conceptualizado.

Impacto en el empleo

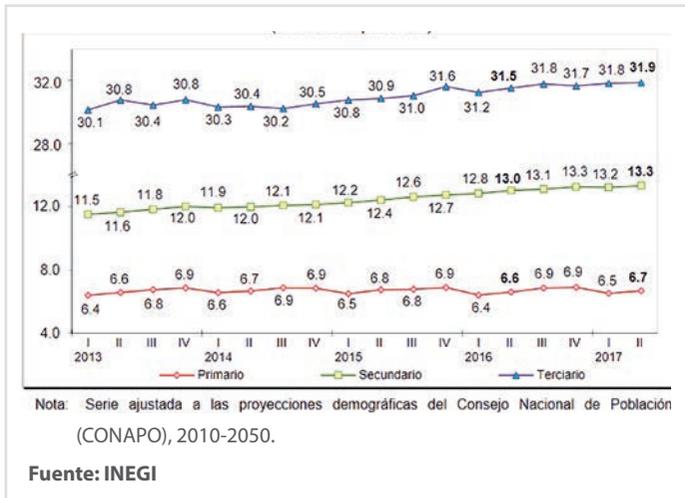
Las condiciones políticas y económicas del país ejercen una influencia de enorme relevancia en el comportamiento del empleo. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de 2013 a la fecha, la Población Económicamente Activa (PEA) ha pasado de los 48.4 millones de personas a los 52.2 millones (gráfica 1). El incremento se presentó de forma homogénea en los sectores primario, secundario y terciario (gráfica 2).

En lo que concierne a la PEA según la posición en la ocupación, el mayor incremento en volumen se registró en la

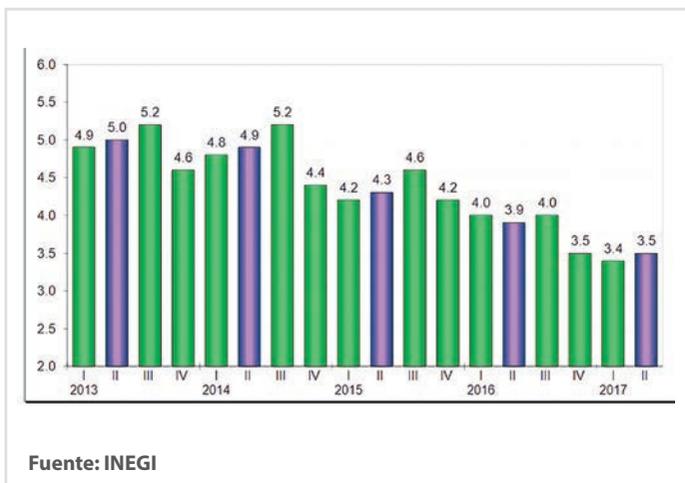
Gráfica 1: Población ocupada al segundo trimestre de 2017
(Millones de personas)



Gráfica 2: Población ocupada segundo sector de actividad al segundo trimestre de 2017
(Millones de personas)



Gráfica 3: Tasa de ocupación al segundo trimestre de 2017
(Porcentaje de la PEA)



categoría de empleo subordinado y remunerado que pasó de los 32.5 a los 35.7 millones de personas. En cambio, los trabajadores por cuenta propia disminuyeron pasando de los 2.7 a los 2.5 millones (gráfica 3).

El indicador relacionado con la desocupación que comprende a la población que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición por hacerlo e hizo alguna actividad por obtenerlo, tuvo un comportamiento con variaciones que alcanzaron picos de hasta el 5.2% y llegando a una reducción del 3.5% hacia mediados de 2017.

Las estadísticas oficiales permiten observar que, si bien el crecimiento del empleo fue conservador, se mantuvo la

mayor parte del sexenio y que, igualmente relevante, el porcentaje de la desocupación presentó una reducción importante.

Al respecto, en Amedirh se ha analizado en qué medida diferentes factores han contribuido a que se generen estas condiciones y si podrán mantenerse para el próximo sexenio. Entre las fuerzas que deberán ser tomadas en cuenta rumbo al 2018, se encuentran las siguientes.

- **Grupo 1:** Tendencias políticas. Incluye el escenario provisto por las campañas electorales, la disputa entre partidos por los principales cargos de representación en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal). Asimismo, el efecto que tendrá la distribución del flujo financiero a través del presupuesto de ingreso-gasto y, desde luego, los desafíos que enfrentará el propio sistema político ante aspectos como las negociaciones del TLCAN y el estado que guarda la Seguridad Pública en el país.
- **Grupo 2:** Tendencias económicas. Es importante identificar y tomar como referencia las tasas de crecimiento económico, los índices y posibles reformas que se lleven a cabo. Todo esto tendrá influencia importante en las modificaciones salariales, la contratación de personal y la apertura de nuevas operaciones, así como en las fusiones y adquisiciones.
- **Grupo 3:** Tendencias laborales. Se refiere al comportamiento de los sindicatos, las revisiones salariales y el impacto económico y político sobre los aspectos clave de la seguridad social y los impuestos.

Acciones clave para el CHRO

Los CEO, CFO y CHRO deberán hacer previsiones con base en los análisis de tendencias para blindar sus estrategias para modular el incremento o decremento en la creación de empleos. Aquí habrá que ser conservadores y escrupulosos a un grado pertinente, para evitar el posible impacto negativo que puede producir cualquier dinámica en los mercados nacionales e internacionales, así como en la sensibilidad de los trabajadores, lo que afectará directamente el ánimo y la productividad de las personas.

Particularmente, el CHRO y su equipo deberán establecer un esquema de monitoreo de las variables económicas, sociales y políticas esenciales de manera que puedan anticipar sus efectos en el tamaño de la fuerza de trabajo, su productividad y rentabilidad. Todo esto, en función de las demandas propias del mercado de cada empresa, sea local o global. ▲▲

El papel de RH en el escenario económico del 2018

Por: Amedirh

La función ejecutiva de Recursos Humanos tendrá un papel de suma relevancia durante el 2018, año político en el que se definirá el nuevo rumbo que tomará el país, tras las elecciones del nuevo titular de la primera magistratura y quien ocupará la Presidencia de la República Mexicana.

Ante el escenario y el impacto que tendrán las fuerzas políticas, el CHRO deberá fortalecer a la alta dirección emprendiendo una serie de iniciativas estratégicas y tácticas, por igual, que servirán para mantener en cierto nivel de equilibrio positivo a los principales indicadores organizacionales relacionados con la gestión del talento:

- **Productividad:** comprendida como la capacidad de la organización para cumplir con las metas de producción de bienes y servicios con la mayor eficiencia posible.
- **Rentabilidad:** indicador resultado de la relación entre el costo, gasto, ingresos y retorno de inversión alcanzado a través del proceso de producción de bienes y servicios.
- **Valor de la organización:** estimación en la que se consideran todos los activos, pasivos y capital de la empresa; entre ellos, el valor aportado por los recursos humanos.
- **Clima organizacional:** refiere al grado de satisfacción que presentan los colaboradores en función de un grupo de variables específicas que compensan económica, intelectual y emocionalmente a cambio del trabajo. Este es un indicador de buena gestión y mejores prácticas.

- **Engagement:** apela al grado de fortaleza de la conexión establecida entre la organización, el colaborador y los líderes de equipo para coadyuvar al logro de todos los indicadores anteriores.
- **Compensación:** diseño de estrategias de retribución al trabajo de los colaboradores en función de las tendencias económicas, sociales y políticas que formarán parte del escenario en 2018; considerando además el impacto que estas tendrán en variables como la inflación, la canasta básica y el salario mínimo.
- **Expectativa de empleo:** se refiere a la necesidad de incremento o reducción de la fuerza de trabajo y del personal de confianza, en función de la oferta y la demanda en el mercado, sector, industria o segmento en el que se desenvuelve la organización.

Acciones estratégicas y tácticas

Para contribuir al balance de los indicadores clave de negocio, el CHRO y su equipo de trabajo deberá ser capaz de construir estrategias, programas y acciones tácticas para contribuir al logro de objetivos y metas.

1. **Enfoque en lo estratégico:** el CHRO deberá establecer el flujo de comunicación con el CEO (alta dirección) y el CFO (finanzas) de manera que haya información suficiente y oportuna para establecer los programas y cursos de acción necesarios a fin de responder a preguntas como las siguientes.
 - ¿Cuánto incrementará o disminuirá la demanda de producción?
 - ¿Está prevista la apertura de una nueva operación, sucursal o planta?



- ¿Cuál será la política respecto a la atenuación de las diferencias salariales?
- ¿Está previsto realizar alguna fusión o venta o compra en alguno de los segmentos o unidades de negocio de la organización?
- ¿Se requiere una reestructura de personal para reducir costos y aumentar los ahorros en el periodo?
- ¿Existe algún periodo de congelamiento de contrataciones durante el año?
- ¿Es necesario revisar el plan de continuidad de negocio ante posibles eventualidades económicas, políticas o sociales?

2. Enfoque en lo táctico: el CHRO tendrá que establecer los programas que apoyan al fortalecimiento de los aspectos tácticos relacionados con el clima organizacional y el engagement en los colaboradores. Este eje de la planeación permitirá responder a preguntas como las que se plantean a continuación.

- ¿En qué medida se deberán reforzar las comunicaciones sobre seguridad, calidad, servicio y ahorro en todas y cada una de las áreas de la organización?
- ¿Cuál o cuáles son los valores sobre los que se deberá poner mayor énfasis en las acciones relacionadas con la cultura y la ética en la empresa?
- ¿Qué elementos nocivos del clima organizacional es necesario mitigar de inmediato puesto que pueden afectar a la variable de compromiso de los colaboradores?
- ¿Qué acciones se pueden emprender para comunicar a la fuerza de trabajo que hay certidumbre en la organización y que sus posiciones laborales tienen continuidad?

- ¿Se requiere implementar medidas de comunicación ante la cancelación de proyectos debido a la adopción de medidas económicas de cautela?

3. Enfoque en lo humano: por último, se espera que el CHRO y sus colaboradores generen experiencias que contribuyan a que los colaboradores observen y corroboren que la organización mantiene la sensibilidad ante diferentes causas que serán relevantes en el 2018. Algunas preguntas de apoyo son:

- Considerando el escenario electoral del 2018, ¿es factible poner en marcha un programa tipo “voto informado” dirigido a los diferentes segmentos de la organización?
- ¿Se requiere implementar medidas para el cuidado de la salud de la fuerza de trabajo, a fin de reducir los indicadores de ausentismo, presentismo e impacto por enfermedades?
- ¿Cuáles de las acciones de responsabilidad social empresarial de la organización podrían tener mayor impacto en el estado de ánimo de los colaboradores, a fin de incrementar los niveles de engagement y mejorar la variable de clima organizacional?

En Amedirh tenemos la certeza de que siguiendo estas recomendaciones, el área de influencia del CHRO tendrá mejores oportunidades de elaborar un despliegue de acciones más efectivo pensando en los desafíos, principalmente económicos, que plantea el próximo 2018. ▲▲



Perspectivas legales laborales 2018

Por: Juan Loreda, Socio / Director Consultivo, Legal Laboral

La implementación del innovador modelo de solución de controversias laborales y la efectiva representación de los trabajadores en materia colectiva, a nuestro juicio son los dos tópicos más relevantes para el 2018. Ambos emanan de la reforma constitucional en materia de justicia laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero del año en curso, la cual dio el lapso de un año al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados, para hacer las adecuaciones legislativas que correspondan para materializarla.

Un nuevo modelo de solución de controversias individuales de trabajo

En su momento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje representaron el paradigma de la justicia obrera, institución original y novedosa plasmada en las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución de 1917. Las Juntas dependientes del Poder Ejecutivo, con el carácter de tribunal de equidad, de integración tripartita con representantes del trabajo y, del capital y del gobierno. Su adscripción, fuera del poder judicial, fue el principal defecto de diseño constitucional que les impidió hacer efectivas sus resoluciones. Hasta 1924, una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación las reconoció como tribunales facultados para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo, dotándolas para hacer imperar sus determinaciones.

Sin embargo, el tripartismo de las juntas ha resultado ineficaz y que dependieran del Poder Ejecutivo; socava su autonomía y sus atribuciones de decisión, pues a diferen-

cia de juzgados y tribunales adscritos al Poder Judicial, carecieron de independencia. Por ello, el modelo de justicia laboral esbozado en la reforma referida es relevante, pues la fracción XX del citado artículo 123 constitucional se modificó para que la resolución de conflictos esté a cargo de Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de los Poderes Judiciales de las entidades federativas.

La resolución de conflictos se divide en dos instancias. Primero, una administrativa exclusivamente de conciliación en la que, de no lograrse la avenencia, se podrá acudir a los Tribunales Laborales. Para la primera etapa de resolución de conflictos, la reforma creó los Centros de Conciliación para las entidades federativas y un organismo descentralizado (sin denominación aún) para el ámbito federal. Antes de acudir a los tribunales laborales, trabajadores y patrones deberán presentarse ante la instancia conciliatoria, ya sea al Centro de Conciliación de la entidad federativa que corresponda o al Organismo Descentralizado en materia federal. Según el caso, estos entes tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios; contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; rigiéndose por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Las audiencias en estas entidades de mediación del Poder Ejecutivo estarán atendidas por conciliadores profesionales e imparciales. Asimismo, habrá una sola au-

“La implementación de la reforma en justicia laboral es una tarea compleja y meticulosa, porque se deberá modificar la legislación en el ámbito federal y local”.

diencia de conciliación fijada de forma expedita. Podrá haber audiencias ulteriores, pero solo previo acuerdo de las partes en conflicto. De haber avenencia, se celebrará convenio, el cual podrá tener condición de cosa juzgada. De no haber conciliación, se dejarán a salvo los derechos del promovente. Habiéndose agotado la instancia conciliatoria, el interesado ya estará en posibilidad de acudir para demandar al Tribunal Laboral del Poder Judicial.

Si bien no se tienen números precisos, trascendió que se estima que este modelo de solución permitirá que un 80% de las controversias laborales se puedan resolver ante las instancias de conciliación dependientes del Poder Ejecutivo. En tanto, el 20% restante llegaría a ser un juicio laboral a cargo de un Juzgador Laboral del Poder Judicial. En estos casos se vislumbra un incremento en el nivel del litigio y, con ello, la necesidad de contar con un alto grado de especialización en los abogados que representen a las partes.

Una efectiva representación sindical de los trabajadores

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, deberá acreditarse la representación de los trabajadores. Esto evitará los contratos colectivos de protección, así como impedir los nocivos emplazamientos a huelga por firma de Contratos Colectivos de Trabajo promovidos sin acreditar previamente que hay mayoría real de trabajadores interesados en la firma del acuerdo.

El procedimiento conciliatorio, las reglas procesales para los juicios ante los Tribunales Laborales, así como la integración y funcionamiento de los centros de concilia-

ción, del organismo descentralizado y de los Tribunales Laborales locales y federales, fueron asignados, como corresponde, al Congreso de la Unión, así como a las legislaturas estatales. A la fecha tal proceso no está concluido y, en algunos casos, como el de la CDMX, el Jefe de Gobierno ha señalado que los plazos otorgados por la reforma resultan breves para la ejecución.

La implementación de la reforma en justicia laboral es una tarea compleja y meticulosa, porque se deberá modificar la legislación en el ámbito federal y local. Aplica con los equivalentes de los ordenamientos abajo referidos a nivel estatal, además de crear la ley y reglamento para el Organismo Descentralizado citado en la reforma. Esto afectará a:

- Ley Federal de Entidades Paraestatales.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Reglamento Interior de La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Reglamento de la Procuraría Federal de Defensa del Trabajo.
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Ley de Amparo.
- Código Penal Federal.

La gran perspectiva en materia de justicia laboral para el 2018, radica en la implementación de la reforma, tarea que, por lo pronto, deberá ser concluida a más tardar el 23 de febrero de 2018. ▲▲

El contenido es responsabilidad del autor.



Menos ISR a trabajadores en 2018

Por: Ernesto Vázquez Landero

Aun cuando en el paquete económico del ejercicio fiscal 2018 no se contemplan cambios, los trabajadores pagarán menos ISR a partir de enero. Este beneficio se obtendrá porque, por mandato de ley, la tarifa que se utiliza para calcular el impuesto se debe actualizar cuando la inflación acumulada excede del 10%.

La tarifa que utilizamos hasta el momento, se actualizó por última vez en diciembre de 2013. La inflación acumulada de esa fecha a enero 2017 fue del 11.74%. En consecuencia, la tarifa deberá ajustarse al cierre de este año. Para determinar el factor de ajuste, se aplicará la siguiente fórmula:

	INPC del mes inmediato anterior al más reciente del periodo (noviembre 2017)
Entre:	INPC del último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización (diciembre 2013)
Igual:	Factor de actualización

Como a la fecha de cierre de esta edición no se conoce el INPC de noviembre 2017, se estimará que es de 128.294 para efectos de calcular el beneficio que tendrán los trabajadores.

	INPC noviembre 2017 (estimado)	128.294
Entre:	INPC diciembre 2013	111.508
Igual:	Factor de actualización	1.1505



Al aplicar este factor de actualización, la tabla estimada de ISR para 2018 sería la siguiente:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	% aplicable s/excedente del límite inferior
\$0.01	\$570.73	\$0	1.92%
\$570.74	\$4,844.08	\$10.95	6.40%
\$4,844.09	\$8,513.03	\$284.45	10.88%
\$8,513.04	\$9,896.03	\$683.64	16.0000%
\$9,896.04	\$11,848.25	\$904.91	17.92%
\$11,848.26	\$23,896.22	\$1,254.75	21.36%
\$23,896.23	\$37,663.72	\$3,828.20	23.52%
\$37,663.73	\$71,906.25	\$7,066.31	30.00%
\$71,906.26	\$95,875.00	\$17,339.07	32.00%
\$95,875.01	\$287,625.00	\$25,009.07	34.00%
\$287,625.01	En adelante	\$90,204.07	35.00%

El beneficio anual por trabajador dependiendo de su nivel de ingreso sería el siguiente:

Salario mensual	ISR anual 2017	ISR anual 2018	Ahorro
2,000.00	1,269.24	1,229.04	40.20
4,000.00	2,805.24	2,765.04	40.20
6,000.00	5,303.40	4,922.52	380.88
8,000.00	8,283.60	7,533.72	749.88
10,000.00	12,445.80	11,082.48	1,363.32
15,000.00	25,138.56	23,135.52	2,003.04
30,000.00	65,979.00	63,165.72	2,813.28
40,000.00	99,850.80	93,206.28	6,644.52
75,000.00	228,850.80	219,948.84	8,901.96

Ahora bien, al no existir ninguna disposición que prevea la actualización de la tabla del subsidio al empleo, ésta se mantendrá en los términos conocidos. ▲

El contenido es responsabilidad del autor.

2018: Un año electoral con muchas reservas

Por: Mundo Ejecutivo

Se acercan tiempos electorales y con ello los pronósticos en materia de tasas de interés e inflación. Diversos expertos coinciden que será un año que requiere de cautela en materia de inversiones.

La volatilidad cambiaria de este 2017 provocó un debilitamiento en el peso mexicano que no había podido fortalecerse sino hasta mayo. Sin embargo, los especialistas señalan al periodo electoral del 2018 como un fenómeno que en el ámbito financiero debe implicar cautela para las empresas.

Para Hermes Castañón, socio líder en servicios financieros de la consultora KPMG, el 2018 tendrá grandes retos para el sector empresarial en cuanto a estabilidad económica.

De acuerdo con la encuesta de KPMG Perspectivas de la Alta Dirección en México 2017, 30% de los directivos consideran que la rentabilidad de su empresa disminuirá con el nuevo gobierno en Estados Unidos, lo cual se vio reflejado en una cautelosa distribución de los presupuestos en el sector privado desde enero a raíz del efecto Trump. Este mismo estudio señala que 55% de las empresas apostarán por reducir costos como estrategia para salir adelante en los próximos tres años.

A pesar de lo anterior, Hermes Castañón revela que en el transcurso del año se ha registrado un cambio en el que la inversión ha crecido. “Creo que sí hay optimismo, aunque se tiene que ser cuidadoso, hay que tomar ciertas medidas preventivas, como la administración de riesgo para balancear esa expectativa optimista y actuar con prudencia ante la inversión en ciertos activos o plantas productivas, pero tampoco atender a la inquietud de las elecciones presidenciales”.

Panorama monetario

Los costos financieros y sociales del ciclo alcista (aparentemente finalizado) por parte del Banco de México en su tasa de interés objetivo, mantendrán su eco hasta

el segundo semestre del 2018. Al respecto, el director de estrategias de mercado de Finamex Casa de Bolsa, Guillermo Aboumrad, pronostica una baja en la inflación mucho menos optimista que la que contempla el banco central como meta del 3% para finales del año siguiente, considerando que apenas se alcanzará un 3.50% para 2019 y cerrando el 2018 con un 6%.

“Vemos con preocupación que ha estado cayendo la productividad de las empresas, consideramos que el próximo año no será bueno para la inversión. Ante esto, el costo de un empleado para una empresa resulta más caro. El Costo Unitario de la Mano de Obra ha estado creciendo desde 2015 por una combinación de baja productividad y un alza en los salarios privados que al volverse impagables requieren subir los precios de lo producido, provocando que la inflación se perpetúe”.

Aboumrad considera que, al finalizar las elecciones, el panorama va a cambiar mucho, generándose lo que denomina un círculo virtuoso. En este ciclo el Banco de México comenzará a bajar la tasa de referencia, se apreciará una reactivación del consumo privado (desacelerado por las altas tasas actuales) y se registrará un crecimiento en la inversión. El sector empresarial, ante el contexto detallado en los párrafos anteriores, debe mantenerse pendiente de la curva de rendimientos, sobre todo si existen proyectos de inversión, una compra de inmueble en maquinaria o una planta productiva a largo plazo.

Hermes Castañón detalla que existen beneficios en el financiamiento a largo plazo, como la planeación en el flujo de efectivo de manera más adecuada con pagos periódicos al banco, ya sea con parte de capital o únicamente de intereses y todo lo demás llevarlo hasta el final, permitiendo destinar recursos a capital de trabajo o a sus actividades del día a día para que éstas no tengan un efecto importante.

El contenido es responsabilidad del autor.

**[AFILIA A
TU EMPRESA]**

INSTITUTO
fonacot



Inspectores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social validarán que las empresas estén afiliadas al Instituto Fonacot.

Es una obligación de ley y un derecho de los trabajadores.

Derivado de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en noviembre del 2012, en su artículo 132, fracción XXVI Bis, establece la obligatoriedad de los patrones de afiliar a su empresa al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores con el propósito de que sus trabajadores puedan ser sujetos del crédito FONACOT.

La afiliación de las empresas permitirá que más trabajadores tengan acceso a créditos competitivos en el mercado para la adquisición de bienes de consumo duradero y pago de servicios; con ello se fomenta su desarrollo integral y el crecimiento de su patrimonio familiar.

FONACOT es el crédito que **SÍ puedes pagar.**

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



CENTENARIO
1917-2017
CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

@Infonacot INFONACOT www.infonacot.gob.mx 01 800 FONACOT
3662268

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Combata los factores que afectan la productividad en su organización

Por: Cornerstone OnDemand LAT



Cornerstone On Demand, en colaboración con Kelton, realizó una investigación para descubrir cuáles son los factores que afectan la productividad de los empleados. El estudio reveló que 68% de los trabajadores de tiempo completo se sienten abrumados por la sobrecarga de trabajo. La situación no ha mejorado y lo vemos también en Latinoamérica.

De hecho, América Latina es una de las regiones donde los empleados reportan trabajar más horas a la semana. En México, por ejemplo, se trabajan 2,246 horas al año, de acuerdo con la OCDE. Sin embargo, esto no nos hace más productivos, sino todo lo contrario: a mayor tiempo trabajado, menor productividad.

Asesinos de la productividad: ¿cómo combatirlos?

Los hallazgos de Cornerstone indican que las herramientas de los empleados de hoy, así como las estrategias gerenciales, no habilitan al colaborador del mañana. Sin embargo, los resultados también dan potenciales soluciones que impulsan un ambiente de trabajo más productivo y comprometido con la organización:

- **Horario de 9 am a 6 pm, tan del siglo pasado:** dar algo de libertad ayuda a los empleados a lograr más. 65% de los

colaboradores piensan que trabajos flexibles y remotos ayudan a incrementar su productividad y sólo el 19% de las empresas permiten este modelo de trabajo.

- **Distracciones innecesarias:** cuando hablamos de distracciones en el lugar de trabajo, 43 % de los empleados dice que las visitas improvisadas de compañeros es uno de los factores para disminuir su productividad. No es sorpresa que en los ambientes de trabajo más productivos estén las oficinas cerradas (37%), los cubículos parcialmente cerrados (23%) y, por último, los escritorios abiertos (19%).
- **Wearables:** la tecnología portátil y hasta “weareable” (el término hace referencia al conjunto de dispositivos electrónicos que se llevan puestos como relojes inteligentes o zapatillas de deportes con GPS) es de mucha ayuda, pero no se utiliza con tanta frecuencia. Sólo 12% de los encuestados utiliza esta tecnología para el trabajo, pero 71% de quienes ya la emplean afirma que les ha ayudado con su productividad. El porcentaje va al alza y 72% de los empleados creen que, eventualmente, ésta será una herramienta indispensable.
- **Conectividad y medición de resultados:** la demanda ya está ahí y 66% de los empleados están abiertos a usar tecnología portátil para hacer mejor su trabajo. Casi la misma cantidad (76%) están dispuestos a usar tecnología parecida para que la empresa realice seguimiento



de su desempeño en el trabajo y su productividad. A cambio, los encuestados solicitan un día extra de vacaciones por los datos generados cada mes, un horario flexible o una semana de trabajo reducida en 5%.

Los trabajadores dicen sentirse sobrecargados de trabajo y son improductivos, pero la pregunta clave es: ¿cuántos empleados en realidad se dan cuenta de que esto les ocurre? ¿Y qué estamos haciendo como empresarios para llevar a nuestras fuerzas de trabajo a puntos donde esto no suceda?

Para lograr que los colaboradores alcancen su mayor indicador de productividad, es indispensable lograr una gestión integral del capital humano. Cornerstone OnDemand ha desarrollado una solución indispensable para lograrlo que incluye herramientas para reclutamiento, onboarding, capacitación, comunicación interna, medición de resultados, administración de compensaciones, planes de sucesión y analíticos.

Con Cornerstone OnDemand, alcance su máximo potencial y su máxima productividad.

El contenido es responsabilidad del autor.

“Los hallazgos de Cornerstone indican que las herramientas de los empleados de hoy, así como las estrategias gerenciales, no habilitan al colaborador del mañana. Sin embargo, los resultados también dan potenciales soluciones que impulsan un ambiente de trabajo más productivo y comprometido con la organización”.



Para más información sobre nuestras soluciones visite: csod.la

Consejos para cuidar el aguinaldo

Recibir el aguinaldo es uno de los momentos más esperados de la temporada, ya que con él se pueden solventar algunas prioridades. Sin embargo es importante saber cómo utilizarlo. **Aquí unos consejos.**

Elaborar un presupuesto

Jerarquiza los gastos que se tendrán para prevenir una difícil cuesta de enero.

Ahorrar

Destinar una parte del aguinaldo para el ahorro, podrá ayudar en gastos futuros.

Pagar deudas

Salda a corto plazo las generadas con tarjetas de crédito. Esto evitará que las deudas se acumulen para el próximo año.

Organizar las compras

Elaborar una lista sobre los objetos, productos o servicios que se requieren, ayudará a no generar gastos imprevistos.

Salir con lo necesario

Llevar solo el dinero indispensable para evitar gastos no deseados.

Comparar precios

Antes de adquirir un producto se deben revisar sus características, esto ayudará a evitar compras compulsivas.

Realiza un registro

Anota los pagos que vas generando, eso permitirá revisar que gastos son innecesarios.



Fuente: almomento.mx, cnnextension.com, forbes.com.mx, dineroenimagen.com, Notimex (J. Rosado, M. Fuentes).



GRUPO IPS DE MÉXICO

GARANTÍA EN SEGURIDAD

Lugar de trabajo certificado por **2^{do}** año como **GPTW** a nivel nacional en el ramo de la **SEGURIDAD PRIVADA**



www.grupoipsmexico.com

azs@grupoipsmexico.com

Tel. + 01 (55) 5525 3242



InfoBlock®

Build your information strategy



EN LA ERA DIGITAL DE LAS PERSONAS DESCUBRA NUEVAS TECNOLOGÍAS

TimeBlock para Tiempo&Asistencia es la mejor plataforma para la administración y medición de todos los eventos relacionados con el trabajo.

Homero 229 piso 10 | Polanco | CDMX | +52 (55) 4335 9900 | info@infoblock.mx | www.infoblock.mx



 H&B Talent Attraction

 Atracción de Talento H&B

PARA SER GRANDES, HAY QUE COMENZAR CON CIMIENTOS FUERTES Y LA MEJOR BASE ES EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO.

Levantamiento del perfil



Investigación en el mercado



Entrevista por competencia



Evaluaciones psicométricas



Estudio socioeconómico



Presentación de candidatos (terna)



Contratación y seguimiento



Gestión de Nómina



Estudios Socioeconómicos



Reclutamiento y Selección de Personal



Administración de Personal



Evaluación de Clima Laboral



MEJORANDO LA CALIDAD DE VIDA DE NUESTROS COLABORADORES

MEJORAMOS EL RENDIMIENTO DE NUESTRO EQUIPO Y DE LA ORGANIZACIÓN

NUESTRO PORTAFOLIO DE SERVICIOS

BENEFICIOS PARA EMPLEADOS



TIENDA PASS

Previsión social de despesa que mejora el paquete de compensaciones

HERRAMIENTA DE TRABAJO



RESTO PASS

Herramienta de trabajo para la alimentación, incrementa la productividad de tu organización



UNIFORME PASS

Herramienta de trabajo que mejora la imagen corporativa

ADMINISTRACIÓN Y CONTROL



GASO PASS CONTROL

La nueva experiencia para ahorrar en el consumo de combustible



GASO PASS MOVILIDAD

INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO



PREMIUM PASS

El regalo perfecto para tus empleados, fuerza de ventas y tus propios clientes

CONTÁCTANOS

(01 55) 5091.2414
www.sodexobeneficios.mx

sodexo
SERVICIOS DE CALIDAD DE VIDA

Beneficios para que tus colaboradores y tu empresa ganen más

Ticket Despensas 

ecovale Despensas 

La prestación mejor valorada por los trabajadores y que, además, los libera de impuestos y cargas sociales.



Ticket Regalo 

Ve más allá de sólo dar regalos con la solución más cómoda para otorgar incentivos y reconocer a tus colaboradores.



Ticket Restaurante 

Deja el mejor sabor de boca con una solución 100% deducible que le garantiza una comida al día a tus empleados.



Ticket Vestimenta 

Otorga la imagen correcta a tus empleados con una solución exenta de ISR y 100% deducible.



(55) 5351-3159
www.edenred.com.mx
telemarketing-mx@edenred.com

