

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Año 3

Número 5

Septiembre 2011

46° Congreso Internacional de Recursos Humanos *Creating People Advantage*

21 y 22
Septiembre
WTC, México

Programa de Conferencias
con los mejores expertos en
Recursos Humanos

Dossier especial:

Todo acerca del Congreso,
temáticas y speakers

Índice

Editorial	3
Nuevos Socios	4
Webcast	8
Columna Fiscal	12
Dossier 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos	16
Information Management	44
Proveedores RH	49
Conoce a	53
Columna Laboral	57
Directorio	61

CARTA DEL EDITOR

Del escritorio de Pedro Borda



Estimados amigos:

La velocidad del mundo de los negocios nos exige realizar adaptaciones cada vez más rápidas a los procesos organizacionales y esto implica diseñar experiencias de aprendizaje que igualmente satisfagan las demandas y requerimientos.

Amedirh organiza el 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos pensando justo en ofrecer una alternativa de aprendizaje de alto potencial, trayendo a México a los expertos en temas que las empresas y organizaciones mexicanas necesitamos desarrollar para crear mayor ventaja a través de la gente.

Creating People Advantage es el tema central de nuestro Congreso Internacional, que este año amplía sus objetivos para captar a ejecutivos de Recursos Humanos y también de la Alta Dirección y áreas clave en los negocios, como son Finanzas, Mercadotecnia, Adquisiciones, Desarrollo Organizacional, Comunicación, etc.

Ésta es una oportunidad única en la que nos reuniremos con grandes pensadores de nuestro tiempo, como son: John Farrell (CEO Google México), Jeff Brown (Director del Maratón de Boston), Alejandro Valenzuela (Director General de Grupo Financiero Banorte), Richard Belluzzo (Former COO, Microsoft Corporation), Pedro Padiema (CEO Pepsico México), Horacio Quirós (VP de Recursos Humanos Grupo Clarín), Ralph Jacobson (Top consultant in leadership affairs), Ernesto Hernández (Presidente y director de General Motors México), Tig Gilliam (CEO Adecco Norteamérica), Howard Putman (Former CEO Southwest Airlines); y José Berrios (Presidente de la Society for Human Resource Management).

El 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos: Creating People Advantage tendrá lugar los días 21 y 22 de septiembre en el WTC Ciudad de México. Es momento para inscribirse y participar. Amedirh los espera.

Lic. Pedro Borda Hartmann
Director General de Amedirh

Nuevos Socios

Razón Social

Titular

Groupe SEB Services

Lic. Víctor Manuel Ramos Ponce

Laminaciones Técnicas para Empaques

Lic. Raquel Villareal Pérez

Orión Integración Desarrollo y Talento

Lic. Gloria Morán Moguel

Expertos en Recursos Humanos

Lic. Claudia Santistevan Rosas

Work Up Bienestar Integral

Lic. Elizabeth Eugenia Campillo Jiménez

Sánchez de Vanny Eseverry

Lic. Héctor Guerrero Pimentel

Price Shoes

Lic. Nacim Shehin Ramírez

Alfa Corporativo

Lic. Armando de la Peña González

Flowserve

Lic. Emilio Saenz Saldaña

Nycomed Farmacéutica

Lic. Roxana Nohra Gracia

Sestra Wilson Learning

Lic. Paulina Bretón

Chemtura Corporation México

Lic. Ericka Hernández García

Puesto

Director de Recursos Humanos

Gerente de Recursos Humanos

Directora de Promoción y Calidad

Directora de Operaciones

Directora

Gerente de Recursos Humanos

Director de Recursos Humanos

Director de Capital Humano

Gerente de Recursos Humanos

Directora Región Latinoamérica de Recursos Humanos

Senior Associate y D. Marketing

Supervisora de Recursos Humanos



better work, better life

20 *Años*
AL SERVICIO DE LOS
RECURSOS HUMANOS
EN MÉXICO

Efectividad es poner todas las
oportunidades laborales
en la palma de tu mano.

Con la nueva aplicación de
Adecco Móvil ahora puedes buscar
trabajo desde tu celular.

Martha
Colaboradora de Adecco



Podrás consultar:
Vacantes
Noticias
Sucursales
Eventos
Videos con tips

Disponible para: Black Berry, iPhone, Nokia y Sony Ericsson

descárgalo en:
www.adecco.com.mx

Síguenos:



*Modelos Nokia compatibles S60 5ª edición y Symbian^3. Modelos Sony Ericsson compatibles Vivaz, Vivaz Pro y Satia.

STPS-ACT-ESP-0900002

Webcast

8 Llegamos a la edición de septiembre y en esta ocasión les presentamos una síntesis de la conversación que sostuvimos con Juan Carlos Cubeiro, experto en liderazgo y dinamización de equipos, acerca de la formación en una competencia vital para las organizaciones: el desarrollo de otros.

Juan Carlos Cubeiro es docente en instituciones como la Universidad de Deusto, la San Pablo-CEU y en ESADE. En los años recientes ha dirigido proyectos de consultoría estratégica para más de 300 compañías, entre ellas el 80% de las grandes empresas españolas.

Es autor de la trilogía de “La sensación de fluidez”, éste último, libro de gestión preferido por los directivos españoles según la revista Capital (noviembre 2002 y noviembre 2003), de “TGP (Tu gurú particular)”, de “El triunfo del Humanismo en la Empresa” y coautor de los más recientes “El club del liderazgo” y “Liderazgo Guardiola”.

La importancia del desarrollo de otros





amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

Únete a los **ideólogos**
más reconocidos

¡Sólo
nos **faltas**
tú!



El único evento que convoca a los líderes más
reconocidos en el manejo de **Recursos Humanos**

os de las empresas
cidas a nivel mundial

46^o

2011

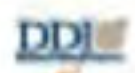
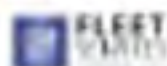
Congreso Internacional
de Recursos Humanos
Creating People Advantage

21 y 22
Septiembre
WTC, México



Adacco

better work, better life



Media Partners:



Event Sponsors:



Ingresa a <http://www.amedirh.com.mx/congreso2011>

Columna Fiscal

¿Con qué salario se calcula el aguinaldo?

Por: Ernesto Vázquez

12 En mayo, se publicó en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, una tesis aprobada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y del Tercer Circuito en donde se indica que el aguinaldo debe tener como base para su pago el salario "ordinario"; en otras palabras, a la cuota diaria se le debe incrementar la parte proporcional diaria de las prestaciones que perciba el trabajador, que es igual al salario integrado. En la tesis del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y del Tercer Circuito se define que:

"El aguinaldo es una prestación prevista en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo ordenamiento fija las condiciones mínimas para su otorgamiento y establece su pago con base en el salario del trabajador, el cual, para efectos de su cuantificación, es el ordinario, que de acuerdo con el numeral 82 de la citada legislación, se conforma con la

"cuota diaria", la cual debe entenderse incluye todas las prestaciones que percibe el trabajador diariamente, de manera regular e invariable, por la labor realizada, verbigracia "ayuda de despensa", "premio de asistencia", "compensación de apoyo", "compensación garantizada" o algunas semejantes, a pesar de que una contratación individual, colectiva o en las condiciones generales de trabajo, se aluda a conceptos de salarios diversos, como son los denominados tabulado, compactado, fijo, base, neto o cualquier otro, pues, dada la naturaleza genérica del salario, debe considerarse para el pago del aguinaldo, el relativo al último precepto, es decir, la cantidad con que se retribuye al obrero por su trabajo de manera diaria, en el que se incluirá el denominado tabulado, compactado, fijo, neto o base y las prestaciones que ordinaria, diaria e invariablemente perciba".



Aguinaldo ¿salario integrado?

El aguinaldo es una de las prestaciones básicas legales que los patrones están obligados a pagar a sus trabajadores cuando se cumplen con los requisitos legales para que proceda.

Por mucho tiempo, dicha prestación se ha pagado con base en el salario ordinario, y no con el salario integrado como establecen los tribunales. En el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se señala que dichas prestaciones deben pagarse con el "salario" percibido por el trabajador, es decir, el convenido entre el trabajador y el patrón al momento de su contratación y no el salario integrado mencionado en el artículo 84 de la LFT.

El artículo 84 de la LFT menciona que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; también encontramos que el artículo 89 de la LFT precisa que la base salarial para efectos indemnizatorios por despidos injustificados será la del salario integrado.

De lo anterior, deducimos que si el legislador que redactó dichas disposiciones hubiese tenido la intención de que dichas prestaciones se pagaran con el salario integrado, lo

más lógico es que se expresaran de esa forma en las mencionadas disposiciones como se puede apreciar en el artículo 89 de referencia.

Implicaciones prácticas

Efecto cuando el aguinaldo se paga con salario cuota diaria

Concepto	Importe		
	Anual	Mensual	Diario
Sueldo diario.		30000.00	1000.00
Prima vacacional (considerando que tienen derecho a 10 días de vacaciones al año y que la prima es del 50%).	5000.00		13.70
Proporcional aguinaldo (considerando que tienen derecho a 30 días de vacaciones al año).	30000.00		82.19
Salario integrado.			1095.89

De pagar el aguinaldo con el salario integrado (\$1,095.89) tendríamos:

Concepto	Importe		
	Anual	Mensual	Diario
Sueldo diario.		30000.00	1000.00
Prima vacacional (considerando que tienen derecho a 10 días de vacaciones al año y que la prima es del 50%).	5479.45		15.01
Proporcional aguinaldo (considerando que tienen derecho a 30 días de vacaciones al año).	32876.71		90.07
Salario integrado.			1105.09

Pero resulta que entonces el salario integrado ya no es en realidad de 1,095.89 sino de \$1,105.09, y si recalculamos el aguinaldo bajo esta mecánica, podríamos llegar al infinito y nunca terminar.

Eventos Gente Grande

Octubre



TALLER MANEJO DEL ESTRÉS

Jueves 13 de Octubre

Objetivo:
Conocer las causas, mecanismos, síntomas y consecuencias asociados al estrés, a fin de estar mejor preparados para detectarlo y controlarlo, aumentando así la calidad de vida.

INFORMES

Patricia Sánchez

Tel. (55) 5140 2205

psanchez@amedirh.com.mx

CREATING PEOPLE ADVANTAGE

■ 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos

El éxito en las empresas aumenta su potencia cuando aceleramos la creación de ventajas competitivas a partir del talento que colabora en ellas. Las personas son el primero y el más importante de los recursos.

Cada organización es una poderosa red donde los colaboradores son nodos llenos de energía, conocimiento, experiencia, competencias y capacidad de logro. Hay que sintonizarlos con la productividad y la rentabilidad para obtener más y mejores resultados.

La **Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos** organiza y

presenta el **46° Congreso Internacional de Recursos Humanos: Creating People Advantage**, el evento más importante en su categoría, que convoca a las voces más destacadas del mundo en materia de gestión del talento, quienes exponen las tendencias, las estrategias y los casos de éxito en la gran economía global del siglo XXI.

Este año, el **46° Congreso Internacional de Recursos Humanos** está inspirado en la creación de ventajas competitivas a partir de las personas, mirándolas como un activo que fortalece a las empresas y las lleva a la conquista de horizontes cada vez más desafiantes.

- Las personas son fuente de pasión, energía y talento.
- Son forjadoras de ideas que alimentan a la innovación.
- Se constituyen como observadores permanentes del entorno.
- Desarrollan conocimiento y experiencia única en su actividad.
- Establecen desafíos para superar los obstáculos cada vez mayores.
- Tienen una mirada que enriquece la visión de la alta dirección.
- Son capaces de generar estrategias y caminos creativos hacia el éxito.
- Cada vez están más vinculados con la tecnología.
- Su punto de vista generacional se convierte en detonador de tendencias.

La empresa del nuevo milenio tiene que conocer, estudiar y profundizar en estos nuevos valores y atributos del capital humano para ponerlo al servicio de la productividad y la rentabilidad en un mundo de negocios más rápido, agitado, cambiante y demandante.

El 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos: Creating People Advantage te pone en el lugar correcto, con los expertos que encontraron las claves para conquistar el nuevo escenario del mercado. Llegó el momento de entrar al movimiento. Ya no basta con administrar el desempeño, ahora hay que gestionar con efectividad la pasión, la energía, la lealtad, el compromiso, el comportamiento y el pensamiento de los trabajadores.



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos

World Trade Center
Ciudad de México
21 y 22 de septiembre de 2011

CREATING PEOPLE ADVANTAGE

46° Congreso Internacional de Recursos Humanos

SEPTIEMBRE 21

7:30 - 8:00 Registro congreso.

8:00 - 8:30 Coffee break en Área de Negocios.

8:30 -9:20 **"Innovación en Recursos Humanos como una ventaja competitiva"**.
John Farrell / CEO Google, México.

9:30 -10:30 **"Mentalidad ganadora: 8 estrategias para el éxito y el triunfo"**.
Jeff Brown / Director del Maratón de Boston Mass., Estados Unidos.

10:30 - 12:00 Coffee break en Área de Negocios.

12:00 - 13:00 **"Consolidación de Banorte basada en la gestión de su talento humano"**.
Dr. Alejandro Valenzuela / Director General Grupo Financiero Banorte, México.

13:10 - 14:00 **"Sintonizando destinos: desarrollo del talento en la empresa del siglo XXI"**.
Richard Belluzzo / Former COO, Microsoft Corporation, Estados Unidos.

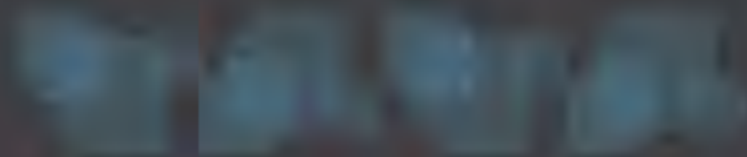
14:10 - 16:10 Comida / Visita al Área de Negocios.

16:20 -17:20 **"Desafío del liderazgo: inspirando talento hacia nuevos retos"**.
Pedro Padierna / CEO Pepsico México, México.

17:20 - 20:00 Cocktail bienvenida en el Área de Negocios.

SEPTIEMBRE 22

- 7:00 - 8:00 Registro congreso.
- 7:30 - 8:30 **"¿Estás listo para una (R)evolución de liderazgo?"**.
Richard Wellins / Vicepresidente Senior de DDI, Estados Unidos.
- 8:45- 9:45 **"La fusión de diversas culturas organizacionales"**.
Horacio Quirós / Vicepresidente Recursos Humanos Grupo Clarín, Argentina.
- 10:00 -11:00 **"Talento dinámico para un mundo cambiante"**.
Ralph Jacobson / Top Consultant in leadership affairs, Estados Unidos.
- 11:00 -12:30 Coffee break en el Área de Negocios.
- 12:45 -13:45 **"Cómo comprometer a los empleados en época de transformación"**.
Ernesto Hernández / Presidente y Director de General Motors México, México.
- 13:45 -14:45 **"Nuevos valores en el empleo: ¿conseguirán adaptarse?"**.
Tig Gilliam , CEO Adecco Norteamérica.
- 15:00 -16:30 Comida / Visita al Área de Negocios.
- 16:45 - 18:00 **"People first: el poder de las actitudes y las competencias"**.
Howard Putnam / Former CEO Southwest Airlines, Estados Unidos.
- 18:00 - 19:00 **Primera premiación "Ejecutivo del año"**.
Reconocimiento especial Bimbo. Mensaje de don Roberto Servitje Sendra, Presidente del Consejo de Administración.
Mensaje de José Berrios, Presidente de la Society for Human Resource Management (SHRM).
Conferencia clausura: Carlitos Páez, sobreviviente de Los Andes.



INNOVACIÓN EN RECURSOS HUMANOS COMO UNA VENTAJA COMPETITIVA

- ¿Qué significado tiene la innovación en tu empresa?
- ¿Estás generando una cultura que mira hacia la innovación?
- ¿Sabes cómo lograr que la innovación se convierta en un comportamiento observable y habitual en tu equipo clave?

Este año, el 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos inicia su programa con una conferencia de apertura extraordinaria que gira en torno a la mirada hacia la innovación. El orador será John Farrell, CEO de Google México quien no sólo está entusiasmado por el encuentro con la comunidad de ejecutivos que desarrollan el talento en México, sino por la oportunidad de discutir la importancia de incluir a las personas como entidades capaces de crear ventajas competitivas para las empresas.

Innovación: el ADN de Google

Google ha logrado mantener un mismo espíritu de innovación en una masa enorme de empleados que

ronda los 26 mil en más de 60 oficinas repartidas en el mundo. La empresa publicó en el "Think Quarterly" lo que se conoce como los 8 pilares básicos de la innovación, una revisión de algunas de las claves que conforman el código genético de la organización.

1. Tener una misión. La misión de Google es simple, clara y potente: "organizar el mundo de la información para hacerla accesible y útil". Una sola frase mueve a toda una organización. Sus colaboradores la creen, se comprometen y hacen que sea posible. Si se involucran en un área de trabajo tratan de resolver un problema y creen que la tecnología marcará la diferencia.



2. Pensar a lo grande y comenzar por lo pequeño. Después de todo, una carrera comienza siempre con un primer paso. Google ha desarrollado la capacidad para diseñar planes ambiciosos, visionarios, transformadores, con una administración totalmente eficiente, eficaz y productiva.
3. Luchar por una innovación constante, no por la perfección de un instante. Esto tiene que ver con modelos "escalables". Lo primero que lanzas al mercado no tiene por qué ser perfecto, acotado y cerrado. Es el primer paso.
4. Buscar ideas en cualquier sitio. El principio básico de la innovación es estar abierto y receptivo a lo que ocurre en el contexto y saber aprovecharlo.
5. Compartir todo. Nos dedicamos más tiempo a proteger que a crear nuevas ideas. Dentro de una organización com-

partir ideas, documentos, intereses, da pie a reinterpretaciones, mejoras y se crea una dinámica donde todo el mundo se impregna de conocimiento y transforma el entorno.

6. La chispa de la innovación es la imaginación, pero su combustible son los datos. Sin datos que prueben la estrategia y las ideas estamos perdidos.
7. Ser una plataforma. Una de las grandes claves de Google en la innovación está en su agilidad para abrir plataformas de colaboración, logrando que cualquier persona con talento aporte su grano de arena en el desarrollo de productos.
8. Never fail to fail, o "equivocarse no implica fracasar". Solemos recordar sólo los éxitos y nos olvidamos de los fracasos. Una empresa exitosa también tiene un gran historial de cosas que fallan. Fracasar en el mundo de la empresa es una fuente de aprendizaje.

John Farrell, CEO de Google México se presentará en el 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos, organizado por AMEDIRH, el miércoles 21 de septiembre a las 8.30 de la mañana. WTC Ciudad de México.

MENTALIDAD GANADORA: 8 ESTRATEGIAS PARA EL ÉXITO Y EL TRIUNFO

- ¿Cómo piensan los hombres y mujeres de mayor éxito en el mundo?
- ¿Qué hay de especial en sus mentes y cómo puedo hallarlo en mi mente?
- ¿Mis colaboradores tienen una mentalidad de éxito o de fracaso?
- ¿Qué puedo hacer para generar una transformación poderosa?

Jeff Brown, jefe de psicólogos del Maratón de Boston, en los Estados Unidos, es una de las figuras más renombradas por su extraordinario modelo para desarrollar mentalidades de campeonato. El también articulista de la prestigiosa publicación *Psychology Today*, se presentará en el 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos y compartirá los grandes ejes de conocimiento que ha desarrollado tras escuchar y analizar las historias personales y las estrategias de corredores que han puesto al límite su mente y su cuerpo para alcanzar el triunfo en una de las competencias más renombradas del mundo entero.



“Una amplia investigación sugiere que el cerebro humano es esencial en las carreras de altísimo desempeño como un maratón. De hecho, el cerebro organiza sus pasos, regula la temperatura, monitorea el corazón y se encarga de cada parte del proceso de manera integral. Ahora, imaginen los resultados si lo aplicamos a la formación de Recursos Humanos”.

Jeff Brown, ha estudiado de qué manera las técnicas de trabajo mental utilizadas por los corredores derivan de la Psicología Cognitivo-Conductual (PCC), que puede conducir realmente a la remodelación del funcionamiento operativo del cerebro. "A este concepto se le llama neuroplasticidad. La idea es aplicar una serie de estrategias que permitan alinear al cuerpo y al cerebro en sintonía y colaboración, centradas en un objetivo de rendimiento específico."

Las 8 estrategias de la mentalidad ganadora

De la mano de Jeff Brown, conoceremos las ocho estrategias de las mentes de campeonato que han llevado a la cumbre a los equipos de talento deportivo del Maratón de Boston y que por supuesto, se pueden llevar al terreno del desarrollo de líderes y equipos de alto desempeño.

- Aumentar la confianza con base en un entrenamiento igualmente confiable.
- Eliminar de su vida, su vocabulario y su pensamiento los "que tal sí", "sí, pero", y los "y si entonces".

- Haga a un lado los distractores: solamente serán cargas en camino hacia el éxito.
- Si sucede algo inesperado, solamente tómelo con calma y diga "así está bien".
- Hable con usted mismo: utilice anclajes lingüísticos que le recuerden por qué está en la carrera en la que se encuentra.
- Sea indulgente con sus creencias. A veces, creer en algo más grande nos ayuda a llegar a la meta, sea lo que sea.
- Asegúrese de elegir dos o tres objetivos clave para impulsar su desempeño.
- Recuerde siempre porque está en el camino que eligió y a dónde llegará una vez que lo haya recorrido completo.

Jeff Brown, jefe de psicólogos del Maratón de Boston, en los Estados Unidos impartirá su conferencia en el 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos, organizado por AMEDIRH, el miércoles 21 de septiembre a las 9.30 de la mañana. WTC Ciudad de México.

CONSOLIDACIÓN DE BANORTE BASADA EN LA GESTIÓN DE SU TALENTO HUMANO

- Ser la empresa número 1 en una industria, ¿qué reto de gestión de talento implica?
- ¿Cómo influye la gestión del talento en la consolidación de dos empresas que se fusionan en una?
- ¿Por dónde empezar y cuáles son las claves?
- ¿Cómo es el modelo de gestión de talento que se requiere para llevar una empresa a la cumbre?

Grupo Financiero Banorte es una de las empresas mexicanas que representan de manera extraordinaria el paradigma de lograr los resultados esperados a través de sus colaboradores y el desarrollo de personas. Basta con echar una rápida mirada a los números. Para finales de julio de 2011, la institución bancaria reportó utilidades por 2 mil 48 millones de pesos al cierre del segundo trimestre del año, cifra 24% mayor a la que se registró en igual periodo de 2010.

Estos resultados vinculan por primera vez las cifras de IXE y Banorte, tras un proceso de fusión que implicó la reducción de colaboradores solamente en un 3%, cifra record en los estándares



de integración entre empresas de la rama bancaria. Es más, la fusión con IXE representa un crecimiento del 23% en la captación tradicional de mercado en el segundo trimestre del año, un esfuerzo que está al servicio de poco más de 16 millones de clientes.

Visión que incluye al talento humano

Un aspecto fundamental en la consolidación de Grupo Financiero Banorte radica en la visión de sus líderes. En palabras del Dr. Alejandro Valenzuela: "Hoy Banorte vive un gran momento y tenemos una gran combinación que nos permitirá ser un equipo ganador. La ambición que necesitamos es seguir creciendo la franquicia, pero no por la noción de ser el más grande, sino buscando ser los mejores en lo que hagamos, que la gente sienta que el servicio que le ofrecemos hace la diferencia".¹

Alejandro Valenzuela ha recibido la confianza de don Roberto González Barrera, Presidente del Consejo de Administración; y de Guillermo Ortiz Martínez, Presidente de la institución. Con esta enorme fortaleza, además de una formación y trayectoria profesional de gran reconocimiento, ha estructurado la estrategia que hoy pone a Banorte en los primeros lugares del mercado bancario mexicano.

Fueron 160 las sucursales de IXE que se integraron a las mil 111 que ya contaba Banorte. En este proceso sumar el talento es clave sin lugar a dudas. Sin las personas es imposible lograr una dinámica de cambio auténtico, profundo y efectivo. Resulta fundamental mirar y reconocer todos los atributos que hacen del talento una fuerza poderosa basada

en el conocimiento, la experiencia, los intereses y actitudes que están ligados profundamente a las personas y a las empresas.

"La idea es que podamos compartir con los ejecutivos de las empresas que asisten al Congreso de AMEDIRH, algunos de los principales aprendizajes que hemos cosechado durante el proceso de consolidación de Banorte, y especialmente, tras la fusión de culturas que tuvimos recientemente con Banco IXE", señala el Dr. Alejandro Valenzuela, Director General de Banorte. Por ejemplo:

- La importancia de la visión y el liderazgo para subir a todo nuestro equipo al proyecto.
- El diseño de las estrategias, planes y programas para preparar la fusión, garantizando la mayor contribución del talento de ambas instituciones bancarias.
- El análisis previo que debió realizarse de cada una de las culturas organizacionales.
- Algunas de los aspectos clave que tomamos en cuenta para integrar todo el proyecto de manera efectiva y productiva.

El Dr. Alejandro Valenzuela, Director General de Grupo Financiero Banorte se presentará en el 46^o Congreso Internacional de Recursos Humanos, organizado por AMEDIRH, el miércoles 21 de septiembre a las 12:00 horas. WTC Ciudad de México.

SINTONIZANDO DESTINOS: DESARROLLO DEL TALENTO EN LA EMPRESA DEL SIGLO XXI

- ¿Tus colaboradores comparten la visión de negocio y se suman al destino de tu empresa?
- ¿Has identificado si el destino que lleva tu organización es el adecuado para ti y para el talento que está a tu cargo?
- ¿De qué herramientas dispones para generar una alineación estratégica y poderosa para llegar a la meta?

Una cadena de sucesos alrededor de la tecnología de información produjo transformaciones profundas en la historia de la humanidad, en su presente y en su futuro. Gracias a diversidad de innovaciones que hoy están a nuestro alcance, tenemos acceso fácil y rápido a datos, sonido e imágenes acerca de diversas realidades y facetas de lo humano.

Lo que fue utopía hoy es una realidad y en el camino surgieron algunas de las empresas más importantes del mundo, que lograron sintonizar los destinos de sus creadores con las necesidades del mercado y miles de trabajadores especializados para echar a andar la maquinaria del mundo de las computadoras, los sistemas de información y el software.



Richard Belluzo: las experiencias de un hombre clave

Bill Gates y Steve Jobs son nombres conocidos y reconocidos por sus contribuciones al mundo de la tecnología de la información. El impacto de sus mentes creativas ha hecho que media humanidad esté sintonizada con objetos que en la actualidad son una extensión de nosotros mismos: Windows, Mac, Office, Ipad, etc.

Todo lo que han creado ha estado soportado por hombres como Richard Belluzzo, Former Chief Operating Officer (COO), Microsoft Corporation. Considerado uno de los hombres más notables en el mundo de los negocios de tecnología de información, Belluzzo ha desarrollado una carrera brillante que lo mantiene en una posición clave para observar el universo empresarial.

Richard Belluzzo también fue director general de Silicon Graphics Inc., donde fue responsable de definir y la ejecución de un retomo al crecimiento y la rentabilidad de la empresa. Durante 23 años formó parte de Hewlett-Packard Co., hasta desempeñarse como Vicepresidente Ejecutivo de la línea de negocio de impresoras. Entre sus logros de amplio alcance, está el desarrollo de la estrategia de operaciones, la gestión de ventas, marketing, desarrollo empresarial y la dirección de nuevas plataformas como Xbox y MSN.

En su conferencia, Richard Belluzzo abordará los tópicos principales

relacionados con el desarrollo de una de las competencias más buscadas en los líderes y ejecutivos clave: la capacidad para sintonizar a las personas en torno a una visión y objetivos compartidos. Al respecto se discutirán aspectos como:

- Capacidad para comunicar la visión de negocio.
- Socializar los ejes clave de la visión en alineación con objetivos claros.
- Definición de objetivos y metas consistentes y congruentes.
- Aprender a mirar hacia el mismo propósito.
- Logros a través de operaciones definidas, claras y medibles.
- Comprensión del destino común a través de un liderazgo poderoso.
- Transformación de la creatividad en innovación estratégica.

Richard Belluzzo se presentará en el 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos el miércoles 21 de septiembre a las 13:10 horas. WTC Ciudad de México.

DESAFÍO DEL LIDERAZGO: INSPIRANDO TALENTO HACIA NUEVOS RETOS

- ¿Cuál es el arma secreta de los grandes líderes del siglo XXI?
- ¿Has desarrollado la capacidad suficiente para inspirar a tu gente a que te siga en la carrera por las grandes metas de tu empresa?
- ¿Estarías dispuesto a realizar modificaciones importantes en tu estilo directivo a cambio de recompensas igualmente extraordinarias?
- ¿Dónde están los líderes que continuarán con la visión de negocio de tu organización?

Contar con líderes capaces de asegurar la continuidad de los negocios es una de las principales preocupaciones en las empresas clave del mundo, motores de la economía y el desarrollo social. ¿Dónde encontrarlos? ¿Cómo formarlos? ¿Cuáles son las competencias clave que deberán tener para enfrentar condiciones cada vez más adversas de mercado?

Estas son apenas algunas de las interrogantes que la mayoría de los empresarios enfrentan hoy día cuando alzan la mirada y observan la necesidad de contar con auténticos hombres y mujeres capaces de mantener con vida a las organizaciones. Sobre el tema, expertos de diferentes partes del mundo nos confirman que el verdadero desafío del liderazgo radica en la capacidad para inspirar al talento y llevarlo a alcanzar nuevos retos.



La visión del liderazgo según Pedro Padiema

Fue hacia finales del año 2007 cuando PepsiCo inició el proceso de reinversión y reorganización para aumentar las ventas y atender mejor las expectativas de sus consumidores. No fue fácil. Una serie de movimientos estratégicos se dieron justo cuando las grandes marcas globales como ésta se encontraron de frente con el escrutinio público en torno al tema de la nutrición y la obesidad.

PepsiCo, firma que opera en más de 200 países y con marcas con más de 100 años de presencia, nombró a Pedro Padiema como Presidente y Director General de PepsiCo Alimentos México, Centroamérica y Caribe. La nueva estructura, generó más de 46,000 empleos directos y más de 480,000 indirectos en 8 países de la región, conformando un conglomerado con capacidades sin precedentes en el mercado de macro-snacks.

Un liderazgo respaldado por la confianza de la marca global PepsiCo ha permitido que Pedro Padiema inspire a toda esta base de trabajadores corporativos, administrativos, de producción y ventas para combinar las fuerzas de marcas como son Sabritas, Gamesa-Quaker y Alegro (Sonic's) colocándolas en los primeros lugares de su categoría de negocio.

La trayectoria y experiencia de Pedro Padiema llega al 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos organizado por AMEDIRH para compartir con sus asistentes lecciones

estructurales acerca del ejercicio del liderazgo y la formación de líderes poderosos:

- Nuevo significado del liderazgo en el contexto de 2010-2020.
- Apropiación de los valores y la visión empresarial.
- Consolidación de la esfera individual, social y empresarial del líder.
- Capacidad del líder para transformar las grandes estrategias en acciones concretas, específicas, medibles y con resultados.
- Competencia para gobernar a grandes grupos de personas a través de un liderazgo potente, inspirador y generador de acciones que impactan positivamente en el entorno.
- Iniciativa para construir un liderazgo capaz de influir en múltiples territorios, nacionalidades, culturas y mercados.

De esto y más nos hablará Pedro Padiema, CEO de PepsiCo que tiene base en México y que impartirá su conferencia en el 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos el miércoles 21 de septiembre a las 16:20 horas. WTC Ciudad de México.

¿ESTÁS LISTO PARA UNA (R)EVOLUCIÓN DE LIDERAZGO?

- ¿Sabías que una de las competencias críticas a desarrollar en los ejecutivos es la capacidad para identificar y desarrollar talento para el futuro?
- ¿Está lista tu empresa para conducir y administrar este y otros cambios que están por llegar?
- ¿Fomentas la creatividad y la innovación de tus directivos?
- ¿En qué medida estás invirtiendo eficazmente en el desarrollo y formación de tus colaboradores clave?

Discutido como uno de los temas de mayor dificultad para resolver en el momento actual, la formación de líderes altamente efectivos y con gran capacidad para reconocer el talento en otras personas que tienen cada vez más aspiraciones y necesidades, es uno de los grandes retos de nuestro tiempo.

Los procesos empresariales evolucionan a un ritmo acelerado y el liderazgo, al ser de suma importancia para el éxito organizacional, no se puede dar el lujo de quedarse atrás en este crecimiento. Es una competencia multidimensional que tenemos que desarrollar con extremo cuidado en las organizaciones.

Richard Wellins: una reflexión totalmente nueva sobre el liderazgo

La mayoría de los líderes tienen un nivel sólo satisfactorio en las competencias y habilidades necesarias para lograr que las estrategias de talento sean eficaces en un mundo empresarial que cambia rápidamente.

De acuerdo con el estudio "Pronóstico Global de Liderazgo 2011" realizado por la firma DDI (Development Dimensions International), empresa dedicada a la gestión de talento y especializada en cerrar brechas organizacionales, los líderes empresariales en México tienen una capacitación insuficiente para manejar los desafíos que enfrentan en el clima de negocios actual.

Solo el 38 por ciento de la muestra global del estudio reportó que la calidad del liderazgo en sus organizaciones se encuentra entre la escala de muy bien a excelente, señala el estudio publicado por DDI. Asimismo, la medición de la calidad del liderazgo en los líderes mexicanos y en los profesionales de Recursos Humanos resultó comparativamente por debajo. Solo 32 por ciento de los líderes mexicanos y un 23 por ciento de los ejecutivos de Recursos Humanos se ubicaron en los rangos altos de la escala.

Sobre este tema, Richard Wellins, Vicepresidente Senior de Development Dimensions International impartirá la conferencia "¿Estás listo para una @evolución de liderazgo?", en el marco del 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos que organiza AMEDIRH.

Algunos de los aspectos fundamentales que Richard Wellins revisará están relacionados con tres asuntos estratégicos que se están presentando en las empresas mexicanas:

- Una de cada tres organizaciones en México tiene una cultura efectiva, por ello, es importante que concentrarse en mejorar la toma de decisiones y construir un nuevo conjunto de valores compartidos y con sentido tanto para los líderes como para los colaboradores.
- Entre las competencias que resultan críticas para los próximos tres años, los líderes mexicanos y los ejecutivos de Recursos Humanos distinguen:

Identificar y desarrollar talento para el futuro (43%).

Conducir y administrar el cambio (39%).

Fomentar la creatividad y la innovación (35%).

Desarrollar y formar a los colaboradores (35%).

- Para 2011, los presupuestos de desarrollo de liderazgo entre las organizaciones mexicanas fueron comparables a los de las firmas en el plano mundial. Sin embargo, se pronostica que para 2012 aumentarán esta inversión a un ritmo mayor que sus contrapartes globales.

El "Pronóstico Global de Liderazgo 2011" será presentado en el 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos. Dicho estudio recogió información de enorme valor a través de una encuesta aplicada a más de mil 800 profesionales de Recursos Humanos y más de 12 mil 400 líderes empresariales de 74 países.

En este contexto, Richard Wellins, Vicepresidente Senior de Development Dimensions International, no sólo presentará los resultados del estudio realizado por DDI, sino que compartirá la información relevante sobre ese nuevo orden del mundo empresarial denominado (R)evolución del liderazgo.

Esta conferencia tendrá lugar el 22 de septiembre en el WTC Ciudad de México a las 7:30 horas en el arranque del segundo día de actividades del 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos de AMEDIRH.

LA FUSIÓN DE DIVERSAS CULTURAS ORGANIZACIONALES

- ¿Estás al frente de un proceso de integración de empresas?
- ¿El conflicto se ha convertido en el modo principal de gestión del proceso de fusión?
- ¿Dirías tú que se tomaron en cuenta las variables culturales para llevar a cabo el proceso de fusión empresarial?
- ¿Cuentas con los métodos y herramientas para lograr un proceso de fusión exitoso?

El nuevo orden mundial en torno a las organizaciones, el trabajo y el talento plantean nuevos retos para los empresarios contemporáneos. Cada vez son más las fusiones, adquisiciones y firmas de negocios que traspasan las fronteras nacionales para convertirse en transnacionales.

Habitualmente, las decisiones sobre fusiones son tomadas considerando principalmente los puntos de vista financiero y jurídico. Desde luego no son los únicos referentes y de ahí la necesidad de formar las competencias necesarias para desempeñar una gerencia efectiva para fusionar culturas organizacionales diferentes.



Vincular, conectar y alinear: Horacio Quirós

Vicepresidente Recursos Humanos Grupo Clarín de Argentina, Horacio Quirós cuenta con una experiencia de cuatro décadas en el área de Recursos Humanos, construida en empresas multinacionales de la industria automotriz, agroindustria, alimentación, consumo masivo y medios de comunicación. Hoy día ejerce como Director Corporativo de Recursos Humanos en el Grupo Clarín.

Con su mirada experta, Horacio Quirós explicará a los asistentes al 46^o Congreso Internacional de Recursos Humanos, cómo la cultura organizacional de las empresas, el tipo de fusión, la manera en que se conduce y cómo se gestionan los Recursos Humanos, son factores que influyen absolutamente en las probabilidades de éxito o fracaso del proceso de integración.

“Las diferencias culturales llegan a ser la razón que con mayor frecuencia se identifican, tanto antes como después del proceso de fusión, como causa de fracaso en las integraciones y adquisiciones de empresas”, señala Horacio Quirós.

Como especialista, nos explica que es vital el reconocimiento de las áreas de la cultura organizacional que pueden ser motivo de conflicto. “Cada empresa es un sistema y hay que entenderlo como tal, tiene una historia, un orden, una jerarquía, protagonistas, rituales, mitos, entre otros elementos que son fundamentales para las personas que lo integran. No pueden hacerse simplemente a un lado”.

La fusión de culturas organizacionales requiere incluir y conservar como patrimonio y activos de la nueva empresa al nivel de conocimiento acumulado por la empresa, mismo que ha sido generado por los trabajadores y ejecutivos a lo largo del tiempo.

Igualmente, la experiencia y la competencia de asesores como Horacio Quirós nos dejan ver que es indispensable monitorear en todo momento el estado de salud de la organización, observable a través del estrés, la ansiedad y los sentimientos de malestar que llegan a surgir. Junto con estos dos aspectos, se encuentra el nivel de satisfacción laboral que podemos estudiar y seguir al detectar variaciones en el humor y el ánimo del equipo, temor y condiciones de incertidumbre que afectan el clima organizacional.

Horacio Quirós cuenta además con amplias contribuciones en el campo institucional de los Recursos Humanos. Entre otras posiciones destacadas ha sido Presidente de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) y, actualmente, preside la World Federation of People Management Associations (WFPMA).

La conferencia que impartirá Horacio Quirós tendrá lugar el jueves 22 de septiembre, a las 8:45 horas, en el 46^o Congreso Internacional de Recursos Humanos. WTC Ciudad de México.

TALENTO DINÁMICO PARA UN MUNDO CAMBIANTE

- **¿Está preparada tu empresa para adaptarse rápidamente a los cambios del mercado?**
- **¿Cuentas con un análisis del talento con mayor capacidad para generar transformaciones en tu empresa?**
- **¿Hasta dónde eres capaz de llevar a tu gente para convertir a tu empresa en una organización adaptable y dinámica?**
- **¿Cómo desarrollarás a tu equipo para que adquiera la agudeza necesaria para anticiparse a los fenómenos del mercado?**

Todas las empresas y organizaciones buscan el éxito. Para lograrlo, se sustentan en la alineación de las necesidades de sus consumidores o clientes, con el talento de los colaboradores o empleados en un mismo eje que es trazado por una visión clara, inspiradora y capaz de movilizar las emociones y pensamientos de las personas.

Para hacer que esto sea posible, los líderes que encabezan las organizaciones, requieren aprender a gestionar el talento de manera dinámica, convirtiendo a cada uno de los individuos que participan de un proyecto, en un ente capaz de generar conocimiento, experiencia, aprendizaje, energía, transformación y, sobre todo, resultados acordes con el objetivo y meta principales.



Gestionar el talento dinámico: ¿podemos lograrlo?

Ralph Jacobson es un coach de liderazgo que goza de reconocimiento internacional en la industria de Recursos Humanos. En los últimos cuatro años, su trabajo ha sido destacado por la revista Leadership Excellence por su contribución como uno de los 10 mejores desarrolladores de líderes en los Estados Unidos.

Acerca de si es posible identificar y desarrollar al talento con las competencias que lo harán dinámico, Jacobson nos responde asertivamente proponiendo una serie de competencias, atributos y comportamientos observables que nos remiten a la agudeza para mirar estratégicamente los negocios, la adaptabilidad ante situaciones críticas y cambiantes del entorno; y agilidad para responder de manera rápida, precisa y eficaz ante las demandas del mercado.

“La descripción del líder a menudo suena como un anuncio clasificado que dice se solicita superhéroe. Sin embargo, en el terreno práctico de la vida cotidiana, tal vez sea menos difícil saltar edificios de gran altura frente al reto que implica dirigir acertadamente una organización del siglo XXI”, comenta Ralph Jacobson.

En este sentido, “tanto el líder como sus colaboradores tienen que anticiparse a los movimientos del mercado, vencer las resistencias al cambio y las barreras de comunicación, demoler los procesos que atascan la producción y las operaciones y hacer todo esto de manera rápida, funcional, eficiente y cumpliendo objetivos”.

A lo largo de su trayectoria como consultor y coach, Ralph Jacobson ha logrado construir una metodología sólida que facilita la formación de talento dinámico que reúne algunos de los atributos que hemos mencionado y otros más que resultan clave en la vida actual del mundo de los negocios, tanto de gran escala como de formato mediano.

En su libro *Leading for a Change: How to Master the Five Challenges Faced*, Ralph Jacobson define también en qué consiste el ritmo del cambio y proporciona a los líderes el marco de referencia necesario para construir organizaciones capaces de adaptarse a las transformaciones aceleradas, no sólo en épocas de bonanza, sino especialmente cuando los vientos anuncian dificultades para todos.

Con temas como “Dirección ambidiestra” y “Manejando el cambio”, Ralph Jacobson proporciona herramientas significativas para las empresas y los ejecutivos de Recursos Humanos con un tono fresco y eficaz aplicable para enfrentar algunos de los más complicados desafíos que se viven hoy por hoy en el desarrollo de talento.

Ralph Jacobson presentará su conferencia el miércoles 22 de septiembre en el 46^o Congreso Internacional de Recursos Humanos de AMEDIRH a las 10:00 horas en el WTC Ciudad de México.

CÓMO COMPROMETER A LOS EMPLEADOS EN ÉPOCAS DE TRANSFORMACIÓN

- ¿Qué podemos ofrecer a nuestro talento para que permanezca en la compañía?
- ¿De qué tamaño serán los esfuerzos e inversiones necesarias para retener a los colaboradores clave a corto y largo plazo?
- ¿Los jóvenes están mirando hacia nuestra empresa o prefieren un desarrollo profesional diverso, polifacético y multicultural?
- Más allá de las recetas y fórmulas de otros, ¿podemos generar un modelo propio acorde a nuestra empresa?

Lograr el compromiso de los empleados es uno de los objetivos críticos en la agenda de desarrollo organizacional de las empresas. Las grandes compañías globales han formulado metodologías, herramientas y estímulos que han permitido conquistar a los trabajadores hasta convertirlos en colaboradores en el sentido más amplio del término.

¿Alquimia, seducción, encantamiento o conquista? La pregunta resulta provocadora sobre todo cuando no conocemos a ciencia cierta qué es lo que pasa por el pensamiento y las emociones de quienes conforman la masa crítica de talento de nuestras empresas. ¿Por dónde tenemos que empezar?



El compromiso del colaborador: ¿realidad o ficción?

Todos quisiéramos contar con un equipo armónico, capaz de transformar los objetivos en resultados favorecedores para el crecimiento y expansión de la organización. Por qué no decirlo: hemos visualizado el que cada trabajador contribuya de manera acertada y efectiva a las metas financieras y de reputación de la empresa.

¿En qué estriba que podamos convertir esta fantasía en una realidad? Al respecto, Ernesto Hernández, Presidente y Director de General Motors México, ofrecerá la conferencia "Cómo comprometer a los empleados en época de transformación" en la que abordará el intrincado tema del compromiso y la fidelización del talento clave como uno de los factores vitales del proceso productivo.

Más allá del diseño de tablas de reemplazo (tema que en sí forma parte de los pendientes en cientos y cientos de empresas), el establecimiento de los contratos de fidelidad y compromiso de los colaboradores se convierte en algo cada vez más complejo de llegar a concretar.

Con la llegada de las nuevas generaciones a las empresas, las expectativas de satisfacción en el plano de la compensación laboral se han modificado dramáticamente. En un entorno laboral donde las pensiones son un recuerdo del antiguo régimen de Recursos Humanos, los colaboradores más jóvenes no encuentran sentido a los planes de prestaciones y beneficios mayormente tradicionales.

¿Qué podemos ofrecerles para que permanezcan en la compañía? ¿De qué tamaño serán los esfuerzos e inversiones

necesarias para retener al talento? ¿Los jóvenes están mirando hacia nuestra empresa o prefieren un desarrollo profesional diverso, polifacético y multicultural?

Esta y otras interrogantes son las que nos plantea Ernesto Hernández, Presidente y Director de General Motors México, quien encabeza un equipo de más de 12 mil personas, y es responsable de las operaciones de cuatro Complejos de Manufactura, así como un Centro Regional de Ingeniería y Servicio Posventa.

Recientemente, apenas hace unos meses, Ernesto Hernández fue nombrado Presidente y Director de General Motors México, donde su experiencia y talento fueron capitalizados por Grace D. Lieblein, quien ocupó el cargo hasta el 31 de mayo de 2011. Mientras formaron equipo, tuvieron a su cargo el proceso de afirmación del compromiso de los trabajadores de la empresa en medio de la crisis que más ha golpeado a la industria automotriz mexicana en toda su historia.

La conferencia de Ernesto Hernández será impartida el jueves 22 de septiembre a las 12:45 horas en el marco del 46^o Congreso Internacional de Recursos Humanos de AMEDIRH. WTC Ciudad de México.

NUEVOS VALORES EN EL EMPLEO: ¿CONSEGUIRÁN ADAPTARSE?

- ¿Su empresa es capaz de adaptarse a las nuevas condiciones económicas y sociales del entorno?
- ¿Ya pensó en cómo estimular el cambio y la transformación con efectividad en su empresa?
- ¿Considera importantes los valores que tienen sus colaboradores como personas?
- ¿Ha reflexionado en el impacto que tiene la diversidad de nuevos valores de los trabajadores en sus resultados?



Aun vivimos los efectos de la crisis financiera mundial que inició en 2008 y todo parece indicar que estamos a las puertas de otro escenario de grandes retos. Quizá ya no se trate de la crisis como tal, sino de un nuevo orden. Con ese espíritu, Jeryl Mitchell, Directora de Recursos Humanos de Adecco Norteamérica, observa detenidamente los cambios que se dan en los mercados de América, Asia y Europa.

Más allá del análisis de las macro-tendencias, en los tres años recientes hemos aprendido que, en materia de Recursos Humanos, hay que dar un paso para adelantarnos y asegurar en todo lo posible los procesos de continuidad de negocio. Es ahí donde el fortalecimiento de los valores adquiere una relevancia indiscutible.

El reordenamiento de valores en el mundo laboral

El estudio de los valores en el ámbito del trabajo es un asunto que abarca apenas un par de décadas. Mucho se ha discutido sobre los valores de la empresa y en tiempos recientes, aumentó el número de compañías interesadas en reconocer que cada uno de los trabajadores es portador, a su vez, de valores que se adquirieron en el seno familiar o escolar.

Con mayor énfasis, la temática de los valores ha saltado incluso al terreno de las pruebas objetivas y en la actualidad existen diferentes instrumentos que permiten identificar, caracterizar y dimensionar conductas y actitudes relacionadas con la honestidad, por ejemplo.

Jeryl Mitchell, Directora de Recursos Humanos de Adecco Norteamérica, ha precisado que "los efectos del clima económico han forzado a las empresas de todos los tamaños e industrias a hacer un análisis concienzudo de sus estructuras fundamentales con el ánimo de superar la tormenta y seguir hacia adelante y hacia arriba".

Asimismo, Mitchell ha lanzado interrogantes que no todos los líderes pueden responder rápidamente: "¿serán sus empresas capaces de adaptarse a las nuevas condiciones económicas y sociales? ¿Cómo estimularán el cambio y la transformación con efectividad en sus organizaciones?"

Para la Directora de Recursos Humanos de Adecco Norteamérica, la respuesta se encuentra, en buena medida, en una reconfiguración de los valores con impacto profundo en las esferas de lo individual, lo grupal y lo institucional. De

hecho, cuando Adecco ha participado en procesos de transformación, ha optado por definir un liderazgo preciso y seleccionar "lo mejor de lo mejor" de la conducta organizacional y sus prácticas para preservarlo y rediseñar desde ese punto de partida.

¿Cuáles son los nuevos valores en el empleo? Sin duda, el nuevo encuadre de valores está relacionado con las configuraciones de familia actuales, la visión que tienen las generaciones más jóvenes respecto a temas como la responsabilidad social, la sustentabilidad, la contribución al servicio de la vida, la compensación y la educación permanente.

Por ejemplo, cada vez es mayor la tendencia a trabajar en casa y equilibrar la vida profesional con la privada; los esquemas de compensación se han modificado y flexibilizado de manera que lo que antes era de gran interés como un plan de pensión atractivo, hoy ya no lo es más de cara a estudiar y desempeñar posiciones diversas en países distintos. ¿Llegaremos a adaptarnos a estos cambios que hay en el panorama?

De esto y más conversará Jeryll Mitchell en la conferencia que ofrecerá el jueves 22 de septiembre a las 13:45 horas en el marco del 46^o Congreso Internacional de Recursos Humanos de AMEDIRH. WTC Ciudad de México.

PEOPLE FIRST: EL PODER DE LAS ACTITUDES Y LAS COMPETENCIAS

- **¿Cuáles comportamientos observables identifica usted en el talento clave de su empresa?**
- **¿De qué manera está aprovechando las actitudes y competencias técnicas de sus colaboradores?**
- **¿Conoce a fondo el panorama de competencias laborales que están en juego en su organización?**
- **¿Está ligando el poder de su empresa al crecimiento de cada colaborador en un plan realmente efectivo?**

Es un hecho que las personas ocupan el lugar más importante en la mirada de los Recursos Humanos en el siglo XXI. Sin embargo, todavía es mucho lo que tenemos que aprender al respecto en las empresas, instituciones y organizaciones en general.

Las personas que colaboran en las organizaciones representan un valor que adquiere sentido cuando podemos dimensionar su alcance social en términos de contribución al desarrollo comunitario. Asimismo, representan un factor económico de insoslayable importancia.

Cada colaborador con la masa crítica de talento que encierra, tiene un peso en su



comunidad pues transmite la misión, visión, valores e ideas centrales de la empresa a través de sus comportamientos y actitudes observables. Al mismo tiempo, al formar parte del capital integral de las empresas, los trabajadores representan un valor económico que permite que todo el conjunto marche hacia ciertos objetivos financieros que inciden en la sociedad a través de la dinámica de precios, oferta y demanda, así como en el pago de impuestos.

Howard Putnam: el hombre que cambió el paradigma

Los expertos en finanzas y en gestión de Recursos Humanos afirman que el mundo industrializado está transitando de la era de la información y el conocimiento a una nueva etapa basada en el talento. Howard Putnam puso en evidencia a nivel mundial la enorme importancia que tiene llevar al máximo el potencial y el desempeño de los colaboradores.

Putnam es actualmente uno de los principales conferencistas de reconocimiento mundial en materia de desarrollo de Recursos Humanos, pero cuando pensó en que "la gente es lo primero" se encontraba en otras circunstancias. Se desempeñó por años en el campo de las aerolíneas. Es el former CEO de la altamente exitosa firma Southwest Airlines y se le atribuye la fundación de la cultura organizacional donde la gente está en primer lugar.

Quizá, de no haberlo hecho, confiando en la extraordinaria participación de cada colaborador, no hubiera logrado el exitosísimo rescate de la empresa bajo la figura del Chapter 11 en los Estados Unidos. Su éxito consistió en reestructurar la compañía y pudo lograrlo porque su mirada apuntó en todo momento al poder que reside en cada una de las personas.



Howard Putnam convirtió en ventajas el talento de los colaboradores aprovechando al máximo sus competencias. Identificó el enorme potencial que tiene el proceso de modelar los comportamientos habituales y observables de los trabajadores para ponerlos a favor del desarrollo organizacional y el logro de objetivos y resultados de alto nivel.

Será el próximo jueves 22 de septiembre a las 16:45 horas cuando Amedirh presente a Howard Putnam como conferencista central en el 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos: Creating People Advantage con la ponencia "People First: el poder de las actitudes y las competencias".

Es una ocasión única y extraordinaria para entrar en contacto con uno de los hombres generadores del pensamiento estratégico de Recursos Humanos. Imposible dejar de escucharlo si queremos comprender hacia dónde se dirige la gestión de personas.

LAS LECCIONES DEL DESASTRE: UN SOBREVIVIENTE DE LOS ANDES HABLA CON LOS EJECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

- **Sobreviviente de la tragedia de los Andes, Carlos Miguel Páez transmite su experiencia durante una batalla contra el frío, el hambre y la pena de perder compañeros y amigos de quienes fue necesario alimentarse para sobrevivir.**

El 13 de octubre de 1972, el Vuelo 571 de la Fuerza Aérea Uruguaya se estrelló en la Cordillera de los Andes de Mendoza, Argentina. De los cuarenta pasajeros y cinco tripulantes que conducían al equipo de rugby Old Christians, doce murieron a causa de la caída y los sobrevivientes tuvieron que soportar el hambre, los treinta grados bajo cero durante las noches y el que, ante la desesperación, se vieran obligados a alimentarse con los restos de sus compañeros muertos para sostenerse.

A los diez días de iniciada la búsqueda, ésta cesó sin saber que había sobrevivientes, quienes aferrados día y noche a la radio del avión, se enteraron



de que los habían dado por muertos. Sin embargo, no se dieron por vencidos y 72 días después del accidente, el 22 de diciembre de 1972, dos de ellos se aventuraron a cruzar durante diez días el inmenso camino nevado hasta que llegaron a Chile, desde donde partió la ayuda para el rescate.



Hoy, a 39 años del fatal acontecimiento, Carlitos Páez, técnico agropecuario y uno de los dieciséis sobrevivientes, imparte conferencias motivacionales en diferentes empresas basadas en la historia de los Andes. Con esto, demuestra que para sobrevivir hay que trabajar en equipo, tomar decisiones, adaptarse al cambio y, lo más importante, encontrar dentro de nosotros recursos que no conocemos.

Sobre aquel hecho trágico se ha escrito mucho pero sin definir claramente la silueta humana de los protagonistas. "Después del día diez: la Cordillera de los Andes me enseñó a vivir", es el libro de Carlitos Páez que ofrece una mirada diferente y personal al narrar su visión de los hechos, reviviendo el pasado y desmitificando todo lo que sobrevino a la tragedia andina.

Ser un sobreviviente a una tragedia de semejante magnitud no es una tarea fácil, pero uno de los aprendizajes más preciados que le dejó su experiencia en la cordillera es que todos somos iguales. En esos momentos inmersos en la nada nadie era superior al otro y todos habían dejado de existir para el mundo, fue entonces que comprendió a la humildad como una cualidad indispensable para sobrevivir y trabajar en equipo, ya que para ser líder y triunfar hay que ser humilde.

A través de las conferencias que imparte o entre las páginas de su libro, el mensaje de Carlitos Páez es siempre "sobrevivir para ser capaces de encontrar liderazgo, unión de grupo, solidaridad, toma de decisiones, coraje y audacia para, en las condiciones más adversas, creer que no te puedes dar por vencido ni aún vencido".

Carlitos Páez ofrecerá una ponencia sobre su experiencia y cómo se puede convertir en un conjunto de enseñanzas y aprendizajes organizacionales, al cierre del 46º Congreso Internacional de Recursos Humanos de AMEDIRH, el jueves 22 de septiembre. WTC Ciudad de México.

Information Management

COWORKING: REDEFINIENDO LA MANERA DE TRABAJAR

El coworking o co-trabajo es una innovadora manera de colaborar que permite compartir oficina con otros profesionistas sin ser de la misma empresa ni sector. Entre 2005 y 2006 comenzó a popularizarse un nuevo estilo de trabajo para aquellos empresarios y trabajadores nómadas.

44

El coworking o co-trabajo parte de la idea de crear comunidades sostenibles de colaboración que resultan la opción perfecta para todas aquellas personas que no necesitan más que su laptop, un teléfono celular o cualquier

dispositivo móvil y conexión a Internet para llevar a cabo su trabajo.

El coworking es una manera de trabajar que permite que varios profesionistas compartan un mismo espacio de trabajo desde donde se fomenta la colaboración, trabajo comunitario y multidisciplinario, la sustentabilidad, el networking, la apertura y la accesibilidad. Y esto sin considerar que, al compartir el mismo espacio de trabajo, los costos operativos de oficina se redistribuyen entre todos los participantes.



Coworking: redefiniendo la manera de trabajar.

Por: Silvano Soto Hernández y Alejandra Nuñez Giles

El primero en utilizar estos vocablos para describir la actividad conjunta fue Brad Neuberg, un joven programador de computación que trabajaba por su cuenta. Alquiló un espacio en un edificio de San Francisco y reunió en este lugar a colegas que trabajaban, de manera independiente, para distintos empleadores o contratistas y que querían compartir ideas. La modalidad se difundió rápidamente y hoy en día distintas ciudades del mundo cuentan con locales de coworking.

Así como son muchas las personas que deciden compartir un espacio, cada vez son más los empresarios que optan por esta fórmula como una manera de compartir gastos y establecer sinergias con otras organizaciones, ya que, con una pequeña estructura, se pueden establecer colaboraciones, intercambiar experiencias y traspasar contactos y clientes.

Aplicación para los equipos de Recursos Humanos

El coworking está siendo adoptado por los ejecutivos de Recursos Humanos para dinamizar proyectos para el desarrollo de competencias, como el trabajo en equipo y la orientación a resultados. En México, por ejemplo, a raíz de los experimentos de Colectivo Labs, ubicado en Monterrey, han comenzado a estudiarse y reproducirse modelos que generan espacios de colaboración cada vez más exitosos.

La visión del coworking se está transformando y está en una fase de transformación hacia el interior de las grandes empresas para dotar de un nuevo significado a la colaboración. No basta con compartir el espacio de trabajo, sino con la participación de todos los especialistas de diferentes áreas para sacar adelante proyectos cada vez mayores.

Aplicación para los equipos de Recursos Humanos

El coworking está siendo adoptado por los ejecutivos de Recursos Humanos para dinamizar proyectos para el desarrollo de competencias, como el trabajo en equipo y la orientación a resultados. En México, por ejemplo, a raíz de variados experimentos realizados en empresas de Monterrey, han comenzado a estudiarse y reproducirse modelos que generan espacios de colaboración cada vez más exitosos.

La visión del coworking se está transformando y está en una fase de cambio y adaptación hacia el interior de las grandes empresas para dotar de un nuevo significado a la colaboración. No basta con compartir el espacio de trabajo, sino con la participación de todos los especialistas de diferentes áreas para sacar adelante proyectos cada vez mayores.

46



¡Vive y Trabaja en Australia!

Australia te ofrece integrarte a su sociedad si tienes:

- a) Entre 18 y 49 años
- b) Una profesión u oficio
- c) Experiencia de trabajo relevante
- d) Un buen nivel de inglés



VisAustralia



VisAustralia tiene 10 años de experiencia en servicios migratorios para proyectarte hacia la obtención de residencia Australiana y acceder a los grandes beneficios que ofrece este país: estabilidad laboral, calidad de vida, tranquilidad, un futuro para tus hijos. Haz tu sueño realidad con nosotros.

Comunícate al (01 55) 49 89 63 50
mexico@visaaustralia.com
www.visaaustralia.com

Eventos RH 2011

Octubre



amedirh

**Curso: Desempeño:
¿Evaluar o acompañar?**

12 octubre 2011

**Conferencia: Modelo de Medición
de Recursos Humanos**

26 octubre 2011

Informes

Lic. Mariana Morales / Tel. (55) 5140 2214 / eventos@amedirh.com.mx

www.amedirh.com.mx

Proveedores RH

Expertos y con soluciones para todos: Edenred

La experiencia de 30 años en el mercado mexicano respalda a EDENRED®.

Accor Services, ahora



Edenred®, antes Accor Services®, es la firma creadora de Ticket Restaurante® y líder mundial en el campo de los vales de servicios prepago para empresas; imagina y desarrolla soluciones que facilitan la vida de los empleados y mejoran la eficacia de las organizaciones.

Con una experiencia de tres décadas en el mercado mexicano, Edenred® ofrece soluciones para las distintas necesidades que enfrenta la pequeña, mediana o gran empresa,

enfocándose principalmente en diseñar alternativas para mejorar la compensación de los trabajadores y apoyando a las organizaciones en el logro de objetivos clave como el ahorro y control de gastos.

49

Edenred® forma parte de la lista de las Mejores Empresas para Trabajar desde hace tres años y en 2011 se ubicó en la categoría Multinacional, América Latina.

Conoce las soluciones de EDENRED®

Las soluciones que propone Edenred garantizan a las empresas que sus fondos se asignen a un uso específico y permiten la gestión de:

Ticket Vale Despensas®. Una solución práctica, cómoda y segura de otorgar la despensa a sus empleados. Es deducible del ISR para los trabajadores. Es una prestación exenta y se excluye del salario base de cotización. Disponible en modalidad papel (vale) o tarjeta, según sus necesidades.

Ticket Car®. Una solución integral que, a través del control y simplificación administrativa, permite a las organizaciones, públicas o privadas, la gestión del gasto del combustible con una estratégica cobertura de estaciones de servicio y gaseras. Los consumos realizados son 100% deducibles de impuestos. Autorizado por el SAT como monedero electrónico. Disponible en modalidad tarjeta inteligente con chip.

50 Ticket Restaurante®. La mejor solución para otorgar la ayuda de comida. Permite mejorar la alimentación de los trabajadores y genera una mayor productividad para las empresas. Esta herramienta de trabajo, que no forma parte de la previsión social, es 100% deducible del ISR y del IETU y el IVA es acreditable. Disponible en modalidad papel (vale) o tarjeta, según sus necesidades.

Ticket Vale Gasolina®. Evite el riesgo del manejo de efectivo entre sus operadores dándoles la tranquilidad de contar con vales de gasolina, fáciles de administrar y con la mayor aceptación en las estaciones de servicio de la República Mexicana. Disponible en modalidad papel (vale).

Ticket Regalo®. Una solución que permite obsequiar y estar 100% seguro de que todos quedarán satisfechos. Es una herramienta versátil, que simplifica la labor administrativa en la selección, adquisición y distribución de premios y obsequios. Disponible en modalidad papel (vale) o tarjeta, según sus necesidades.

Ticket Uniforme®. Permita que los colaboradores se sientan motivados, eligiendo su vestimenta de trabajo en una amplia red de establecimientos. Son deducibles de impuestos. Disponible en modalidad papel (vale).



CONFERENCIA INTERNACIONAL

GESTIÓN DEL TALENTO EN UNA PÁGINA

ELIMINE LA COMPLEJIDAD Y GENERE RESULTADOS

11 de Octubre de 2011 · 08:30 hrs. EXPO BANCOMER SANTA FÉ MÉXICO D.F.

Marc Effron

Una de los 100 Top Influencers en Recursos Humanos

Consulte por
el Formato
Workshop
para grupos de
alta dirección

NO QUEDE FUERA

hbral.com/effron2011 · (52 55) 5091 5742 · conferencias.mex@hbral.com

Síganos  [facebook.com/HBLmexico](https://www.facebook.com/HBLmexico)  [@hbrmexico](https://twitter.com/hbrmexico)

PRESENTA

KELLY

www.kellyservices.com

ALOPICA

GMC

PROFESSIONAL GRADE

 **FONATUR**

BETA PARTNERS



zonaJobs.com

MILENIO

PARTNER



Conoce a

Manuel Gómez Morín: "Por México sí se puede"

Más allá de la función que desempeña en la Administración Pública, Manuel Gómez Morín es el hombre que está detrás de la campaña "Por México sí se puede" generada desde un proyecto que mira hacia la recuperación de valores entre los mexicanos.

"Este proyecto tiene una misión extraordinaria que consiste en promover entre los mexicanos mayor conciencia sobre los valores y deberes cívicos, para una mejor convivencia", explica en entrevista Manuel Gómez Morín Martínez del Río, quien actualmente se desempeña como titular de la Dirección General de Cultura Democrática y Fomento Cívico de la Secretaría de Gobernación.



"Lograr una sociedad con mayor armonía y que ofrezca a sus miembros la posibilidad de desarrollar sus capacidades para su realización como persona, con un sentido de responsabilidad social es la visión de esta campaña que hemos llamado 'Por México sí se puede'".



Por
México
Sí se puede

La campaña tiene el objetivo de convertirse en una referencia hacia los valores cívicos y el cumplimiento de responsabilidades ciudadanas, para que constituyan hábitos cotidianos. De esta manera, el proyecto que encabeza Manuel Gómez Morin busca poner énfasis en el respeto, la tolerancia, la solidaridad y el civismo como factores determinantes para una mejor interacción social.

Para participar en la campaña "Por México sí se puede", basta con diseñar frases cortas que se pueden convertir en una vía de comunicación de gran eficacia y que se pueden dirigir, en la empresa, a todos los colaboradores. Algunos ejemplos son:

Respeto mi lugar de trabajo
El respeto es c.c.p. todos
Tu actitud genera el ambiente laboral



Memorándum urgente: respeta a tus compañeros

El memo de hoy es: ¡trabajemos en equipo!

Llego temprano a mi trabajo ¿y tú?

Manuel Gómez Morin es Licenciado en Derecho por la Universidad Iberoamericana. En el Poder Legislativo, se ha desempeñado como diputado asignado en diversas comisiones. En la Secretaría de Gobernación ha sido funcionario al frente de la Dirección General de Radio, Televisión y Cinematografía.

¿Quieres entrar en contacto con Manuel Gómez Morin y llevar la campaña "Por México sí se puede"? Teléfono: (55) 50 93 30 00 y solicita un enlace a la Dirección General de Cultura Democrática y Fomento Cívico de la Secretaría de Gobernación.



ExpozonaJobs

www.expozonajobs.com.mx

17 al 23 de Octubre, 2011

Expo Zonajobs – AMEDIRH

Es la feria de empleo online de México con mayor audiencia y cobertura nacional. Este año en colaboración con AMEDIRH se reunirán a las mejores empresas de todo el país en un marco virtual.



¡Adquiere tu stand virtual a la brevedad!

Categorías: Silver, Gold ó Platinum

Recibe miles de cv's digitales

Ahorra costos y promociona tu producto o servicio.

Cobertura a nivel nacional durante 7 días las 24 hrs.

Más Información

Contáctanos para mayores informes:

Marcela Ancona / Tel: (55) 5140 2208 / mancona@amedirh.com.mx

Alberto Alesi / Tel: (55) 5340 8261 / empresas@zonajobs.com.mx

Columna Laboral

Las nuevas estrategias de retención de talento

Por: Daniela Bedotto, Manager Human Resources de Michael Page International México**

Hace diez años, las empresas retenían la idoneidad de los empleados con base en la remuneración líquida y utilizaban el sueldo bruto para motivar a los ejecutivos, por lo que su fidelidad era distinta. Hoy las cosas han cambiado. Ahora, es importante que la organización tenga mapeado el talento clave y logre motivarlo a través de oportunidades de crecimiento, empowerment y balance de vida – trabajo.

¿Por qué identificar a los talentos clave?

Los beneficios se presentan en dos vertientes: por un lado, permite crear un plan de carrera a mediano y largo plazo para los high potentials identificados y evitar que se vayan de la empresa. Por otra parte, evita el riesgo de comenzar una nueva búsqueda para cubrir la posición e invertir tiempo y dinero en capacitar a nuevos integrantes. Es fundamental que los talentos obtengan los aumentos y

57



beneficios necesarios; a la vez, que la empresa posea la capacidad de adaptarse a lo que los ejecutivos requieren logrando balancear trabajo con vida personal.

¿Cómo retener talentos?

A continuación, se detallarán las nuevas estrategias de retención de talento que las empresas emplean en la actualidad:

58 Sistema de remuneración variable. En las áreas staff cada vez más se evalúa y remunera con base en indicadores de negocio que brindan acceso a bonos por productividad, por lo que este esquema ya no es únicamente para las posiciones de ventas.

Esquemas de movilidad interna. Identificar a los empleados que puedan tener habilidades para otras áreas dentro de la empresa y crear un plan de carrera personalizado con base en las habilidades de cada uno.

Esquemas de Compensaciones. Programas de Flex – Benefits para que un empleado pueda escoger qué tipo de beneficios recibir; por ejemplo: financiamiento para maestría, un plan de pensiones o SGMM más elevado.

Esquemas de movilidad internacional. Planes de desarrollo que permitan al empleado visualizarse a largo plazo con una asignación en otro país en la misma compañía. Cualquier estrategia de desarrollo debe ir alineada a KPI's bien definidos y evaluaciones periódicas para alinear los objetivos y resultados de la empresa con los logros individuales.

Meritocracia. Hoy en día, la nueva tendencia de crecimiento organizacional es evaluar a los empleados con base en sus logros constantes y ascendentes, más que con base en un tiempo definido.

Balance entre vida laboral y personal. Cada vez gana más importancia para las nuevas generaciones poder combinar su vida personal con la laboral. Para ello, se han creado modalidades de home-office (trabajo virtual desde el hogar), así como horarios flexibles en las jornadas de trabajo, teniendo en cuenta que se evalúa cada vez más en relación a los resultados tangibles.

Expatriados. Es muy común encontrar expatriados en las cabezas de área en compañías internacionales. La tendencia es reducir el número de extranjeros en posiciones directivas para darle oportunidad a talentos nacionales y eventualmente exportar más talento del que se importa.

Empowerment. Una estrategia de suma importancia en la actualidad es darle más responsabilidad al empleado; es decir, que el cumplimiento de las tareas recaigan directamente sobre él, con el fin de que se convierta en una pieza clave para los resultados del negocio.

Trainee. Captar profesionales recién egresados, ofreciéndoles un plan de carrera y de movilidad, para que desde el inicio comprenda y se apropie de la cultura organizacional de la compañía.

En niveles ejecutivos, el compromiso de los talentos está más relacionado con su proyección personal y laboral. Tiene que ver con la credibilidad que la empresa deposita en el ejecutivo y el plan de carrera que le pueda ofrecer, tal como una movilidad internacional o un esquema fijo/variable atractivo. Analizando estos esquemas, resulta fundamental la flexibilidad de la empresa para adaptarse al empleado

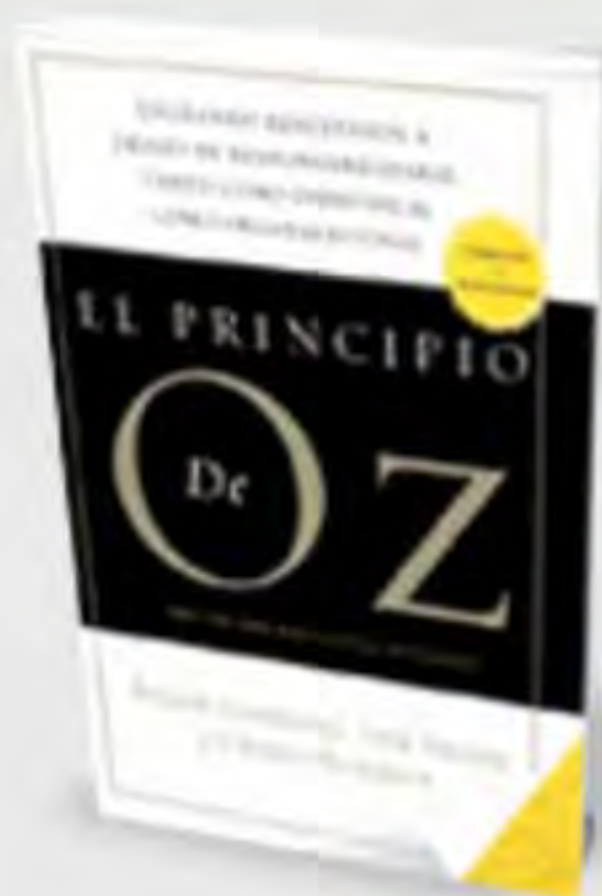


EL PRINCIPIO DE OZ

Autores:
Tom Smith
Roger Connors
Craig Hickman

\$350

Más gastos de envío



Demuestra la importancia de asumir la responsabilidad (accountability) para lograr resultados y mejorar el desempeño individual y organizacional.

Es emocionante sentirse involucrado por un negocio y también lo es el sentirse responsable de sus logros. Es por eso que accountability se ha convertido en un valor esencial en la administración empresarial de miles de compañías en todo el mundo.

INFORMES Y VENTAS

Gloria Huerta / Tel. 5140 2245 / ghuerta@amedirh.com.mx

Directorio



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

Pedro Borda Hatmann
Director General

Sonia Ramírez
Directora de
Operaciones

Alonso Sotelo
Subdirector de
Operaciones

Lía Durán
Gerente de
Mercadotecnia

Lic. Marcela Ancona
Gerente de Empleo y
Gente Grande

Marely Granados
Coordinador editorial

Silvano Soto
Editor

ONE TO ONE 

Diseño y formación

DIRECCIÓN DE
**RECURSOS
HUMANOS**



Año 3

Número 5

Septiembre 2011

46° Congreso Internacional
de Recursos Humanos
Creating People Advantage

21 y 22
Septiembre
WTC, México

Programa de Conferencias
con los mejores expertos en
Recursos Humanos

Dossier especial:
Todo acerca del Congreso,
temáticas y speakers

¿Te interesa
anunciarte en la Revista?

¡Contáctanos!
editor@amedirh.com.mx
51402210