

CREANDO VALOR RH

NUEVA ÉPOCA / AÑO 2 / NÚMERO 5 / SEPTIEMBRE 2013

**Somos líderes...
Somos innovadores...
Somos AMEDIRH**

**48° Congreso Internacional de
Recursos Humanos**



**Grandes
Tendencias**

**Innovación
y productividad:**
Competencias clave
para el desarrollo

**Enfoque
de Negocios**

**Midiendo el avance de
la Reforma Laboral**

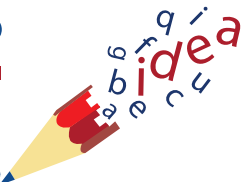


amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

CONGRESO INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS 2013

Transforming the workplace



12 conferencias de alto nivel

Pedro Aspe

Ex Secretario de Hacienda y Crédito Público de México

Cynthia Trudell

Senior Executive Vice President, and Chief HR Officer (CHRO) PepsiCo

Juan Alberto González

Director General Microsoft México

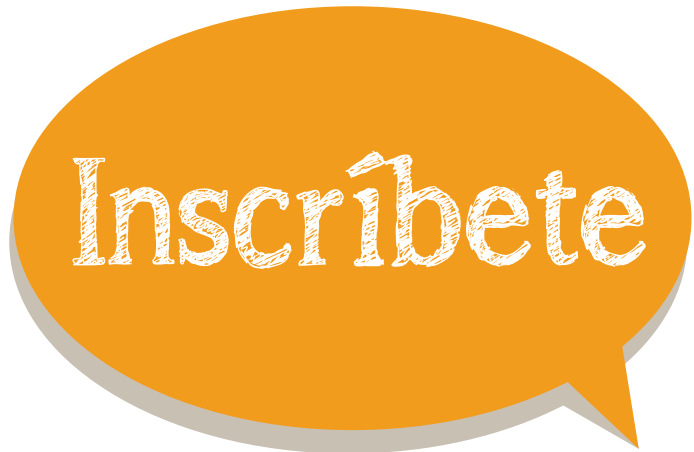
Alejandro Valenzuela

Director General de Grupo Financiero Banorte

Y otros especialistas



amedirh



11 y 12
Septiembre 2013
WTC México, D.F.

¡No te quedes fuera!

Expo RH 2013

10,000 m2 con 93 stands de productos y servicios de RRHH

www.amedirh.com.mx/congreso2013

Patrocinadores:



CREANDO VALOR RH

NUEVA ÉPOCA / AÑO 2 / NÚMERO 5 / SEPTIEMBRE, 2013

EDITORIAL

Del escritorio de
**Pedro Borda
Hartmann**

> **4**

TALENTO MX

Estímulos al talento:
Poniendo la primera
piedra en el lugar
correcto

> **7**

Congreso AMEDIRH 2013

Conoce al detalle el
programa de nuestro
**48° Congreso
Internacional de
Recursos Humanos**
Innovación en evolución

> **14**

ENFOQUE DE NEGOCIOS

Midiendo el
avance de la
Reforma Laboral

> **16**

RETORNO DE INVERSIÓN

Seguridad y
salud en los
centros de
trabajo

> **20**

RH GLOBAL

**Usando mi propio
dispositivo móvil**
Viviendo la
transformación de la
oficina

> **22**

Contenido

GRANDES TENDENCIAS

**Innovación y
productividad:**
Competencias clave
para el desarrollo

> **30**

Entrevista con el **Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez**,
Subsecretario de Educación Media Superior de
la Secretaría de Educación Pública.

www.amedirh.com.mx

CONSEJO DIRECTIVO 2013-2014 / PRESIDENTE: Ing. Alberto Luis de Armas Ortiz, Vicepresidente de Recursos Humanos; CEMEX México. SECRETARIO: Jorge Mauricio Reynoso Nassar, Director de Recursos Humanos; Merck Sharpe and Dohme. TESORERO: Ing. Eduardo de la Garza Zamarrón, VP & CPO Recursos Humanos; Pepsico Internacional México. VOCAL 1: Lic. Laura Perea Romero, Directora de Recursos Humanos; General Electric. VOCAL 2: Lic. Alfonso García Acuña, Director Ejecutivo de Recursos Humanos; Seguros Monterrey. VOCAL 3: Lic. Alejandro Mora Gaytán, Director de Recursos Humanos; Servicios Liverpool. VOCAL 4: Lic. Sofía Bonnet Jaimes, Directora de Recursos Humanos; IBM de México. VOCAL 5: Ing. Adela Giral López, Directora de Recursos Humanos; Microsoft México. VOCAL 6: Ing. Álvaro Madero Gómez; Sigma Alimentos (Monterrey). VOCAL 7: Lic. Luis Felipe Miguel Llanos Reynoso, Director de Recursos Humanos; Comisión Nacional Bancaria y de Valores. / PRESIDENTE COMITÉ DE HONOR Y JUSTICIA: Lic. Antonio Reus Ascencio. VOCAL 1: Lic. Miguel Ángel Sánchez Cervantes, Director de Recursos Humanos; General Motors de México. VOCAL 2: José Luis López Lepe, Director de Personal; Bachoco. / PRESIDENTE DEL CONSEJO CONSULTIVO: Lic. Gerardo Valdés Manzano, Director Ejecutivo de Recursos Humanos; Banorte-Isx. / INTEGRANTES DEL CONSEJO CONSULTIVO: Lic. Oscar Rodríguez; Palacio de Hierro. Lic. Héctor Cervino Iglesias, Director de Recursos Humanos; Compartamos Banco. Lic. Emilio Guillermo Sanders Romero, Director Ejecutivo de Recursos Humanos; CONDUSEF. Lic. Mauricio Uribe Morales, Human Resources Director México C&CA; BD. Lic. Gustavo Pérez-Ríos Carvajal, Talent Management. Lic. Jorge Jáuregui Morales. Lic. Marco Antonio Campos Lobo, Vicepresidente de Capital Intelectual; Malta Texo México, S.A. de C.V.; Ma. Teresa Zaldivar de Meza. Lic. Patricia Espinosa Torres. Lic. Raúl Arguelles González, Director de Personal; Corporativo Bimbo. Thomas Wissing, Director General; OIT. Mtra. Elba Loyola, Directora de Recursos Humanos; Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lic. Humberto Valverde, Director de Recursos Humanos; SEDESOL. Lic. José Hiram Suárez Villaseñor, Director General Adjunto de Recursos Humanos; INEGI. Lic. David Vargas Zepeda, Director de Recursos Humanos; Grupo ADO. Act. Ignacio Cano Cervantes, Director Ejecutivo de Capital Humano; ICA. / SECTOR EDUCATIVO. MBA. Antonio Castro D'Franchis, Director de Ciencias Económicas y Empresariales; Universidad Panamericana. Dr. Mauricio Brehm Brechu, Director de Personal del Instituto Panamericano, IPADE. Lic. Cristina Huerta Sobrino, Académico del Depto. de Estudios Empresariales; Universidad Iberoamericana. Dra. Rosa Isela Gluyas Fitch, Directora de Capital Humano para la Investigación y Coordinadora de la Entidad de Certificación de Competencias Laborales del Tecnológico de Monterrey. / SECTOR SALUD: Dr. Bernardo A. Curiel Torres, Latin America Medical Director; Dupont. Dr. Tomás Barrientos Fortes, Director de la Facultad de Ciencias de la Salud; Universidad Anáhuac. / EQUIPO EDITORIAL AMEDIRH. GERENCIA DE MERCADOTECNIA E INFORMACIÓN: Lic. Lia Durán Herrera. Coordinación Editorial: Lic. Carla López López / CUIDADO EDITORIAL: KREA IG S. de R.L. de C.V. Editor Responsable: Mtro. Silvano Soto Hernández. Diseño: Víctor Manuel Urrutia Bravo. Fotografía: KREA IG S. de R.L. de C.V. Pre-Prensa: Karen Gutiérrez Malvárez. Banco de Imágenes: Shutterstock. Producción: Sergio Juan Sánchez Hernández, Víctor Manuel Urrutia Bravo y Rodrigo Sánchez Hernández. Teléfono: 5565-0445. E-mail: redes@kreaig.com

CREANDO VALOR RH. Año 2. No. 5. Septiembre 2013. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh). Editor responsable: Mtro. Silvano Soto Hernández. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2012-030908583800-102. Número de certificado de licitud de título: 15529. Número de certificado de licitud de contenido: 15529. Domicilio de la publicación: Oaxaca 88. Col. Roma Norte. C.P. 06700. Delegación Cuauhtémoc. México, Distrito Federal. Impreso en KREA IG S. de R.L. de C.V. RFC: KIG-110104-UC8 Representante legal: Nayeli Camarena Espinosa. Av. Ixtacala 15. Col. Los Reyes Ixtacala. Tlalnepanitla, Estado de México, C.P. 54090. Teléfono: 5565-0445. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de Amedirh y son responsabilidad de quienes las emiten.



Del escritorio de **Pedro Borda Hartmann**

Estimados amig@s,

Recursos Humanos debe encabezar el liderazgo de la transformación de fondo y a largo plazo en las organizaciones. En los años recientes, Dave Ulrich, gurú de nuestro ámbito, mostró un camino para repensar la gestión del talento desde la visión de las competencias.

Eventualmente, hemos incorporado a nuestros centros de trabajo esta filosofía y ahora es necesario dar los pasos siguientes. Con ello me refiero a que ahora se requiere que las competencias dejen de figurar en los documentos y las buenas intenciones, convirtiéndose en conductas y hábitos verificables y medibles.

La mejor manera de incentivar la productividad en nuestros centros de trabajo, es a través de la estimulación de los valores y las conductas encaminadas hacia el logro de los resultados. Éstos tendrían que estar ligados a los indicadores de compromiso y bienestar.

Pensemos, por ejemplo, en que México cuente con una próxima generación cuya productividad sea mayor a la que tenemos ahora. Imaginemos por un instante que somos capaces de reunir la autodeterminación suficiente para que quienes son niños ahora, crezcan con la firme idea de que su país reconoce su talento, pero que también demanda de todo su esfuerzo para aumentar los indicadores de calidad de vida.

México tiene que dejar de ser una nación que se limita al pensamiento y la acción basados en el menor esfuerzo. Si hacemos este cambio profundo, estamos seguros que el talento mexicano llegará a nuevas y sorprendentes fronteras.

Atentamente,
Lic. Pedro Borda Hartmann
Director General



@Amedirh_



facebook.com/amedirh



Grupo AMEDIRH

RH GLOBAL

Usando mi propio dispositivo móvil Viviendo la transformación de la oficina

Cada vez son más los directivos y empleadores que permiten a los trabajadores el uso de su propio equipo tecnológico en el lugar de trabajo para realizar sus actividades. ¿Cuáles son las ventajas que trae consigo esta nueva tendencia? Los Ejecutivos de Recursos Humanos ahora tenemos la oportunidad de desarrollar nuevas alternativas para la configuración de los planes de compensación y beneficios flexibles, basados en los hábitos de consumo tecnológico de los colaboradores.

GRANDES TENDENCIAS

Innovación y productividad:

Competencias clave para el desarrollo

Oficinas abiertas con espacios laborales que se transforman y tecnologías que aceleran todos los procedimientos relacionados con la gestión del talento, son sólo algunos de los comportamientos que se están presentando. El pensamiento innovador es, ante todo, resultado de un conocimiento profundo del negocio, así como las propias capacidades organizacionales para responder a las demandas que impone el contexto. ¿Estamos actualizados los Ejecutivos de Recursos Humanos de México para responder a estos retos?

TALENTO MX

Estímulos al talento:

Poniendo la primera piedra en el lugar correcto

La primera piedra para llegar a ser una sociedad con mayor capacidad para generar productividad comienza sentando las bases para estimular e impulsar el talento. Conversamos con el **Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez, Subsecretario de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública** acerca del panorama de atención que se ofrece a la sociedad mexicana a través del otorgamiento de presupuesto para facilitar la formación de Recursos Humanos.

ENFOQUE DE NEGOCIOS

Midiendo el avance de la Reforma Laboral

Concierne a AMEDIRH el realizar el monitoreo de cómo y en qué medida comienza a permear la Reforma Laboral en las empresas, investigando y analizando el proceder de los Operadores de Recursos Humanos que forman parte de nuestra comunidad. Diseñamos un cuestionario que respondieron los participantes a través de nuestro sistema de aplicación de encuestas por Internet. Compartimos con ustedes los resultados de este análisis.

Valores agregados únicos para tu empresa y colaboradores:

- **Beneficios fiscales** para la empresa y los trabajadores.
- **Bonificación del 5%** en recargas Telcel y Movistar.
- **Asesoría telefónica ilimitada las 24 hrs:** Psicológica, Médica, Legal, Turística, Nutricional y Escolar.
- **Llamadas nacionales e internacionales** más bajas que cualquier prepago.
- Más de **4500 Negocios Afiliados** a nuestra red de descuentos.
- **Acceso a las tiendas easycard®.**
- Un **ejecutivo de cuenta** dedicado a nuestro cliente.



CONTRATA AHORA

Lada Sin Costo:

01 800 111 8111

Desde Ciudad de México:

(55) 9000 0998

Desde Guadalajara:

(33) 3817 0042



A.N.A. Compañía de Seguros

Ángel Palomares
Recursos Humanos

Price Shoes

Adriana Prado Martínez
Directora de Recursos Humanos

Primero Servicios Mineros

Rodolfo Felipe Galván Herrera
Director Corporativo de Recursos Humanos

Herbalife

Moisés Sánchez Castellanos Lombard
Director Senior de Recursos Humanos

DAMCO

Eduardo Fuentes Martínez
Gerente de Recursos Humanos

Múltiple Soluciones en Recursos Humanos

Alma Cristina Santibáñez de la Cruz
Mercadotecnia

Original Resorts

Sergio Mauricio Cervantes Gómez
Gerente de Factor Humano

HHC México

Viridiana Jaqueline González
CEO

Canon Mexicana

Arturo Mandujano Álvarez
Director de Recursos Humanos

Recursos Humanos y Vigilancia

Andrés Rivero González
Representante Legal

Universidad Nacional Autónoma de México

María Elisa Celis Barragán
Directora General de Orientación y Servicios Educativos

@-HIUMAN

Mauricio Daniel Sánchez Velázquez
CEO

OCQ Consultores Especializados

Ricardo Daniel Pineda Ramos
Gerente Comercial

Sanborns

Gustavo Alejandro Torres Rincón
Director de Recursos Humanos

Excelencia en Factor Humano

Juan Antonio Merino Ruiz de Eguilaz
Country Manager

Estímulos al talento:

Poniendo la primera piedra en el lugar correcto

Conversando con el **Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez**, Subsecretario de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública.

Desarrollar el talento mexicano al máximo de su capacidad es uno de los retos cruciales para el país. El aprovechamiento del bono demográfico y el alto volumen de la población en edad productiva abren la puerta a una serie de proyectos donde se cruzan los caminos del Sector Educativo y los Ejecutivos de Recursos Humanos.

“Tenemos un profundo desajuste entre las características de la oferta laboral y la demanda en el mercado. Sólo para ilustrar esta idea, alrededor del 80% de los jóvenes que se forman en las áreas técnicas del bachillerato están adscritos a sólo nueve carreras”, señala el Subsecretario. “Están matriculados en carreras como computación, comercio, administración, finanzas y otras semejantes”.

Conversamos con el Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez, Subsecretario de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública acerca del concepto de pertinencia educativa como una clave estratégica para vincular a las organizaciones con las instituciones educativas para aumentar productividad, rentabilidad y calidad de vida.

“Este desajuste entre la oferta y la demanda laboral tiene profundas consecuencias en muy diferentes ámbitos. Para los jóvenes, representa niveles elevados de desempleo o subempleo. Un profesionista o técnico recibe una factura por falta de experiencia que le pasa el mercado laboral”.

“

Tenemos un profundo desajuste entre las características de la oferta laboral y la demanda en el mercado. **Sólo para ilustrar esta idea, alrededor del 80% de los jóvenes que se forman en las áreas técnicas del bachillerato están adscritos a sólo nueve carreras”**

De acuerdo con lo conversado con el Subsecretario de Educación Media Superior, una segunda consecuencia que afecta a los jóvenes es la precarización de los sueldos. “Hay una enorme concentración de jóvenes en segmentos de muy bajos ingresos, aun cuando han alcanzado un nivel educativo superior al promedio nacional que es del orden del 8.6 a 8.7 años. Ellos alcanzan los 10 u 11 años”.

En este sentido, señala el Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez: “estamos desperdiciando una enorme cantidad de recursos en el sector educativo para formar a los jóvenes en áreas específicas, que después no guardan correspondencia con sus empleos”.

Es profundo el problema de la pertinencia de la educación al respecto de las necesidades y requerimientos en el mercado laboral. “Para las empresas, esto significa la dificultad de conseguir Recursos Humanos apropiadamente calificados, altas o elevadas tasas de rotación y, por supuesto, problemas de productividad y eventualmente de competitividad”, explica el Subsecretario de Educación Media Superior.

Hablemos de acciones

Desde 2008 está en curso el proceso de la Reforma Integral de la Educación Media Superior que viró hacia el enfoque por competencias en la formación de los jóvenes. Además de implicar el reto de formar en este nuevo contexto a docentes y directivos de los centros escolares, un paso fundamental radica en la implementación del Marco Curricular Común.

“Este marco distingue entre las competencias básicas y genéricas, de aquellas que son disciplinarias o técnicas que nos permitirán llegar a garantizar que los jóvenes reúnan al menos un conjunto de competencias básicas en la educación media superior”.

De acuerdo con la Subsecretaría de Educación Media Superior, el 80% de la matrícula de este nivel ya está trabajando con el Marco Curricular Común. “Especialmente, estamos buscando reforzar una mayor vinculación con las empresas. Estamos impulsando el establecimiento del Modelo Dual en México, a través de dos modalidades”.



Estamos desperdiciando una enorme cantidad de recursos en el sector educativo para formar a los jóvenes en áreas específicas, que después no guardan correspondencia con sus empleos”.

- a) **Modalidad flexible de un año** de formación en el espacio de trabajo y dos años de formación en el espacio del aula.
- b) **Modalidad flexible con dos años** de formación en el espacio del trabajo y un año en el espacio del aula; más cercana al modelo alemán.

“En ambos casos se busca equilibrar la formación teórica y práctica de los jóvenes”, comenta el Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez. “En Alemania, donde se ha implementado el modelo, 60% del total de los estudiantes se forman bajo este concepto y del total de egresados, el 80% se inserta en la misma empresa donde fue capacitado”.

El Subsecretario de Educación Media Superior explica que es una vía para contribuir a solucionar el problema de la pertinencia. “Esta es una modalidad de vinculación con las empresas que queremos multiplicar. Asimismo, se sumará progresivamente a las pasantías, las prácticas profesionales y otros mecanismos como las becas por prácticas profesionales o becas salario para que, de manera significativa, le den a los jóvenes la posibilidad de insertarse más adecuadamente en el mercado laboral”, concluye el Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez. ▲



Debemos dar un gran impulso en los próximos años para que los planteles educativos, las instituciones de educación media superior y superior colaboren en el plano de la innovación y el aumento de la productividad en las empresas, aportando ideas”.

No te pierdas la conversación completa con el Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez en nuestra versión electrónica. www.amedirh.com.mx/revistarh



Más de 18 años brindándote el mejor talento para tus proyectos

 Networking Advisor Mexico



Administración de Proyectos Productivos
NWA
Net Working Advisor México

Alcanza tu metas

- Outsourcing
- Reclutamiento
- Evaluación de personal
- Desarrollo de habilidades
- Coaching
- Gimnasio ejecutivo



Río Usumacinta 5723 Jardines de San Manuel Puebla, Pue.
nwamex.com contacto@nwamex.com 01(222) 4 82 82 42



WEBCAST

Estímulo al Talento

Contar con la disponibilidad de Recursos Humanos que se requiere en las empresas y organizaciones del país, depende en buena medida de la pertinencia educativa. **Sobre este concepto y el estado que guarda, conversamos con el Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez, Subsecretario de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública.**

El Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez es economista y demógrafo; asimismo, cuenta con el Doctorado en Sociología por la Universidad de Texas en Austin. Se desempeñó como profesor-investigador de El Colegio de México (1983-1996), secretario del Consejo Nacional de Población (1997-2002) y subsecretario de la SEDESOL (2002-2006). Recibió el Premio Nacional de Demografía (2004) y es investigador nacional desde 1991. Es autor o coordinador de 24 libros y más de 160 artículos en temas sociodemográficos.

48° CONGRESO 2013 INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

Expo RH 2013

Tu mejor **plataforma** de negocios

Recorre más de **10,000 m2** con la red de
patrocinadores más amplia del sector.

Visita los **98 stands** de productos y servicios de
Recursos Humanos.

Reúnete con **ejecutivos** de los primeros niveles de **RRHH.**

Asiste a las **conferencias alternas**
sin costo que tenemos para ti.

Regístrate en:

www.amedirh.com.mx/congreso2013

Patrocinadores:



11 y 12
Septiembre 2013
WTC México, D.F.

¡Entrada libre!

Sivale®

Soluciones en Tarjetas

Nuestras soluciones generan valor en su experiencia



- Beneficios fiscales
- Protección de saldos
- Aceptación total
- Reducción de gastos administrativos

¡Acérquese al líder en Vales y Soluciones en Tarjetas y marque la diferencia en su empresa!

D.F. y Área Metropolitana: 5141-6684
Otras ciudades: 01-800-400-6400
ventas@sivale.com.mx

www.sivale.mx

Síganos:    

* YouTube y su logotipo son marcas de Google Inc.

Una empresa 

Viajes - Diesel Fleet - Gasolina Fleet - Mis Compras Alimentación - Mis Compras Despensa - Mis Compras Planes Sociales - Uniformes - Restaurante - E-travel (Dólares) - Gift Card - Lealtad

CONGRESO INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS 2013

Transforming the workplace

Faltan sólo unos días para el gran evento en el que los Ejecutivos y Operadores de Recursos Humanos nos reunimos para revisar y repensar el papel estratégico que desempeñamos en las organizaciones mexicanas del siglo XXI.

**11 y 12 de septiembre de 2013:
World Trade Center Ciudad de México**

El 48° Congreso Internacional de Recursos Humanos te ofrece información de vanguardia, conocimiento de última generación y el poder de crear nuevos vínculos y relaciones que te permitirán generar cambios profundos en tu empresa.

Los espacios de trabajo se transforman: Nuestro congreso evoluciona

LÍDER

Reunimos a la audiencia de Recursos Humanos y Empresarial más importante en México; 4,500 participantes nos acompañan año con año.

PRESTIGIOSO

Tenemos 47 años de organizar y celebrar el Congreso Internacional de Recursos Humanos: Una historia de éxito permanente nos avala.

INNOVADOR

Creamos tendencias en Recursos Humanos. Nuestros conferencistas son líderes de opinión, internacionales y nacionales, en sus campos de especialidad.

CREADOR DE TENDENCIAS

Nuestro Congreso Internacional de Recursos Humanos genera un ambiente de discusión, donde surgen las tendencias y corrientes más influyentes en el campo profesional de la gestión del talento.

CONGRESO
RH
amedirh

Descarga la aplicación del Congreso en tu dispositivo Apple o Android



CICLO DE CONFERENCIAS | 11 de septiembre

- ▲ **Pedro Aspe, ex Secretario de Hacienda y Crédito Público de México**
La recuperación económica de México: Avances y desafíos
- ▲ **Tereso Medina, Secretario General del Sindicato del Sureste de Coahuila**
Sindicalismo Responsable en una globalización con rostro humano
- ▲ **Alejandro Valenzuela, Director General de Grupo Financiero Banorte**
La integración exitosa de dos culturas en la organización
- ▲ **Jean-Michel Caye, Líder de Boston Consulting Group**
Creando ventaja competitiva a través de las personas
- ▲ **Tammy Erickson, Autora y experta en Desarrollo Organizacional**
El poder inesperado de la diversidad generacional

CICLO DE CONFERENCIAS | 12 de septiembre

- ▲ **Fernando Valenzuela y Carl Rianhard, Presidente Latinoamérica National Geographic Learning y Presidente OpenTec**
Las nuevas fronteras del aprendizaje en las empresas
- ▲ **Juan Alberto González, Director General Microsoft México**
El trabajo flexible, una nueva opción para las organizaciones del siglo XXI
- ▲ **Panel con los seis ganadores del Reconocimiento al Ejecutivo de Recursos Humanos 2012.**
- ▲ **Dina Pyron, Directora Global de Capital Humano, Ernst & Young**
La gestión de talento: Eje de la estrategia de negocios
- ▲ **Margarita Álvarez, Directora de Marketing y Comunicación del Grupo Adecco España**
¿Es posible ser feliz en el trabajo?
- ▲ **Jeff Dyer, Autor de "El ADN de los innovadores"**
El siglo de los innovadores: Una oportunidad para Recursos Humanos
- ▲ **Cynthia Trudell, Senior Executive Vice President, and Chief HR Officer (CHRO) PepsiCo**
Talento Sustentable, transformando la organización



Inscríbete: Aún estás a tiempo
www.amedirh.com.mx/congreso2013



Midiendo el avance de la Reforma Laboral

Por: Pedro Borda Hartmann

Desde 1970 no se llevaba a cabo una Reforma Laboral en México. Sabemos que tendrá implicaciones económicas y sociales, así como políticas, en el mediano y largo plazo. Asimismo, se espera que esta reforma facilite una dinamización en el ámbito del trabajo a favor de toda nuestra sociedad.

De hecho, diversos organismos cúpula del país han estimado que, con la aprobación de la Reforma Laboral, podríamos estar en condiciones de generar al menos un millón de empleos en 2013. Probablemente haya que ser más conservadores.

Por lo pronto, concierne a AMEDIRH el realizar el monitoreo de cómo y en qué medida comienza a permear la Reforma Laboral en las empresas, investigando y analizando el proceder de los Operadores de Recursos Humanos que forman parte de nuestra comunidad.

Para tal efecto, diseñamos un cuestionario que respondieron los participantes a través de nuestro sistema de aplicación de encuestas por Internet. Quienes contestaron a la convocatoria nos permiten realizar un análisis inicial del impacto que tiene la Reforma Laboral en las organizaciones. Antes de compartirles los resultados, repasemos brevemente el contexto de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.

El marco de las reformas

Aunque varía de una organización a otra, en términos generales, la Reforma Laboral abarca elementos que se requiere conocer y estudiar con mayor profundidad para implementar lo que corresponda en cada empresa. Los temas que aborda el cambio en la ley aparecen a continuación:

- **Art. 83: Trabajo por hora.** Se clarifica la posibilidad de contratar por hora, dando certeza jurídica. El mínimo a pagar en una jornada cuando se contrate por hora, será el salario de una jornada diaria completa.
- **Arts. 25, 39A, 39B, 39C y 39D: Nuevas formas de contratación.** Contratación por periodo de prueba, por capacitación inicial y por temporada.
- **Art. 47: Aviso de rescisión (despido).** La empresa puede notificar indistintamente al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- **Art. 98: Límite a salarios caídos.** En casos de pérdida del juicio, los pagos serán de 3 meses de sueldo, tomando como base el sueldo de la fecha en que se realice el cumplimiento del laudo, más salarios vencidos por un plazo máximo de 12 meses, más intereses del 2% mensual (calculados sobre 15 meses de salario), causados cada mes hasta que concluya el juicio, más la capitalización de esos intereses.
- **Arts. 776, fracc. VIII, 836 fraccs. A-D. Ofrecimiento de pruebas en juicios usando tecnología y medios electrónicos.** Uso de nueva tecnología aplicada a las pruebas en y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Ofrecimiento de pruebas en juicios usando medios electrónicos; específicamente la Firma Electrónica Avanzada.

AMEDIRH: Monitor de la Reforma Laboral

Nos interesamos por conocer el nivel de interacción que están teniendo los Operadores de Recursos Humanos con la Reforma Laboral. Tras aplicar el cuestionario, encontramos que solamente el 9 por ciento de los entrevistados opinó que conoce realmente mucho la Reforma a la Ley Federal del Trabajo y el 19% afirmó que la conoce mucho. Este bloque queda muy bien delimitado por los respondientes más conservadores que señalaron que se ubicaron en un nivel suficiente en el 57% de los casos y un 14% que reportó que conoce poco.

Ante este panorama, no resulta extraño el que 42% de los encuestados haya respondido que en su empresa, no se cuenta con un análisis de riesgo por la reforma a la Ley Federal del Trabajo y que el 5% desconoce cuáles son los beneficios de esta herramienta. Las explicaciones podrían variar desde la falta de difusión del instrumento reformado, hasta la necesidad de mayor pericia técnica para comprender e interpretar las modificaciones y su aplicabilidad.

¿Cuáles son las principales dudas que señalan los participantes?

Outsourcing / Terciarización	51.82%
Aspectos relacionados con el IMSS	17.27%
Deducciones del ISR	13.64%

Fuente: Encuesta AMEDIRH. Monitoreo de implementación de la Reforma Laboral, Junio-Julio 2013.

El renglón "Relaciones con el sindicato" no se reportó entre las dudas principales. Es probable que este efecto se encuentre correlacionado con el hecho de que la mayoría, en el 61 por ciento de los casos, respondió no haber notado cambios en la vida sindical de su empresa. Sólo el 12.73% aseguó que sí ha identificado alguna modificación, mientras que el 26% reportó que no hay presencia de sindicato en su organización.

¿Cuáles de las principales reformas has implementado en tu empresa?

Nuevas formas de contratación	37.27%
Outsourcing / Terciarización	25.45%
Finalización de relaciones con empleados	11.82%
Aspectos relacionados con el IMSS	07.27%
Relaciones con el sindicato	03.64%
Deducciones del ISR	01.82%
Participación de utilidades	01.82%

Fuente: Encuesta AMEDIRH. Monitoreo de implementación de la Reforma Laboral, Junio-Julio 2013.

El 45% de los participantes señaló a las nuevas formas de contratación como "muy útiles para el negocio". En contraste el 32% percibe que no cambian el panorama laboral o que son "poco útiles para el negocio" (20%). En la aplicación o uso del aviso de despido, 14% de los respondientes aseguran que desconocían que es una obligación patronal. A esto se suma que en el 63% de los casos, no se ejecuta. Sólo un cuarto de la muestra (23.64%) dijo que sí ha implementado esta práctica.

Asimismo, se identificó que la mayoría de los Operadores de Recursos Humanos participantes (74.55%) están implementando al menos una política de regulación en el servicio de subcontratación, al verificar que el proveedor o proveedores cumplan con todos los requisitos que ordena la ley.

Por último, en torno a la ejecución de visitas de inspección de trabajo, los participantes señalan que no han sido objeto de este procedimiento (49.09% de los casos) mientras el 45.45% sí han recibido a una autoridad que, en el 75 por ciento ha sido de índole federal y 25 por ciento local.

Conclusión

La reforma constituye una oportunidad para reposicionar la función de Recursos Humanos. Desde luego, todavía será necesario que las aguas se asienten para que las modificaciones tomen su curso y operen en los diferentes ámbitos en los que deberá ser aplicada.

En los próximos meses, continuaremos realizando este monitoreo de la implementación de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, especialmente, debido a que es indispensable que nuestra comunidad profesional tenga claridad sobre aquellos aspectos en los que debemos poner énfasis para bien de las empresas y los colaboradores. ▲▲

Del Pensamiento
↳ **A la Acción**

De la Acción
↳ **Al Resultado**

Después de la certificación podrás:

- Identificar qué tipo de Organización es la que tienes y qué Modelo de Negocios requieres aplicar.
- Definir acciones concretas para tus procesos de ventas, operación, reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo.
- Diseñar los perfiles que requiere tu Organización.

Búscanos en el **Stand 20**
Congreso RH Amedirh 2013.



Más Información:
5604 1301

www.dpecorp.mx
dpecorp@prodigy.net.mx

1a CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL
DISC[®] EXTENDED

9 y 10 de Octubre, 2013
Hotel J. W. Marriott
Andrés Bello 29. Polanco. México, D.F.
9:00 a 18:30 h.



¿Armando su próximo presupuesto salarial?

Aproveche al máximo el presupuesto de su empresa, entregando a sus empleados los beneficios de **Ticket Vale Despesas**® como previsión social y **Ticket Restaurante**® como herramienta de trabajo.

- Incremente el poder adquisitivo de sus empleados.
- Obtenga beneficios fiscales para su empresa, considerando opciones adicionales al efectivo.

¡La combinación perfecta!



Solicítenos ejercicios de esta **COMBINACIÓN** y seleccione el que mejor se adapte a sus **incrementos salariales**.

5262 8889 / 01800 012 2267
telemarketing-MX@edenred.com



Síguenos en  /EdenredMx

 @EdenredMexico

Búsquenos en  como Edenred México

 como Edenred MX

 Edenred

www.edenred.com.mx



Seguridad y salud en los centros de trabajo

Por: Ernesto Vázquez

Todos los patrones están obligados a cumplir con la normatividad laboral en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes. En caso de incumplimiento, se les puede imponer una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. El monto de la multa puede resultar muy alto si se considera que en términos del artículo 992, cuando en un sólo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, la multa se impone por cada uno de los trabajadores afectados.

A fin de que los patrones puedan cumplir con sus obligaciones en esta materia, y al mismo tiempo reciban incentivos, tales como la disminución en el monto de las multas que eventualmente pudieran imponerse, la STPS liberó una herramienta denominada **DECLARALAB**.

Se podrán incorporar al sistema a todos los centros de trabajo establecidos en la República Mexicana, sin importar su actividad económica o rama industrial, e independientemente del número de trabajadores con que cuenten.

Los centros de trabajo ingresarán al **DECLARALAB**, con la clave y contraseña que se utiliza en el Portal de Servicios Electrónicos. De no contar con sus claves de acceso, deberán registrarse conforme al **procedimiento** que se indica en la página de Internet de la STPS.

El DECLARALAB está integrado con tres módulos:

- ASINOM**
 - En este módulo se deberá responder un cuestionario. Al concluirlo, se podrán identificar las NOMS de Seguridad y Salud en el Trabajo que le son aplicables al centro de trabajo.
- EVANOM**
 - En este módulo, el centro de trabajo realiza una revisión exhaustiva sobre la observancia de las normas que les son aplicables. Asimismo, se deberá establecer el programa de trabajo en el que determine los plazos para dar cumplimiento a las disposiciones que le sean aplicables, los cuales no podrán ser mayores a un año.
- Módulo de declaración**
 - Declaración de las condiciones de seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo.

Conforme vayan capturando la información solicitada por el sistema, al pulsar el ícono “administración de centros de trabajo”, se mostrará el estatus de avance, el cual podrá ser:

completo: cuando se ha concluido el registro de información de todos los reactivos que componen cada módulo

realizar: cuando el sistema detecta que faltan reactivos por atender o, en su caso, la información capturada tiene un periodo mayor a seis meses posteriores a la conclusión del llenado del módulo

inscribir: cuando el sistema detecta que los módulos ASINOM y EVANOM han sido llenados en su totalidad

ver acuse: cuando después de haber llenado los módulos ASINOM y EVANOM, aceptan los términos del módulo de la Declaración de las condiciones de seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo

Para terminar el registro en el **DECLARALAB**, será necesario acreditar la personalidad jurídica del representante legal que proporciona la información, quien deberá manifestar bajo protesta de decir verdad de que los datos corresponden al centro de trabajo que se registra. Una vez cumplido lo anterior, la Secretaría emitirá el acuse de recibo correspondiente.

Posteriormente se determinará el grado de cumplimiento para que el centro de trabajo determine las acciones a seguir, ya sean preventivas o correctivas, el plazo en que se llevarán a cabo y a la persona responsable de su ejecución.

Dependiendo del grado de cumplimiento, la autoridad realizará:

- **Visitas de inspección con el propósito de brindar asistencia técnica y asesoría.**
- **Visita de inspección extraordinaria de orientación y asesoría, para establecer de forma inmediata las medidas correctivas y preventivas que sean aplicables.**

Los centros de trabajo darán seguimiento y acatarán las medidas establecidas. Más tarde, las autoridades realizarán visitas de seguimiento para verificar que el programa efectivamente se esté llevando a cabo. De no ser así, se ordenará una visita de inspección extraordinaria y si se constata que persisten los incumplimientos se impondrán las multas que procedan. ▲▲

Más de tres décadas administrando su patrimonio

México, D.F.
Puebla, Pue.
Monterrey, N.L.
Tijuana B.C.



Fondos de inversión

Ser nuestro cliente le da acceso a fondos que invierten en una gran diversidad de activos financieros, por lo que recibirá un portafolio que se ajuste a su perfil de inversión.



Asesoría e intermediación

Nuestro experimentado grupo de profesionistas financieros brinda asesoría en inversiones y soporte en el manejo de las carteras de nuestros clientes, tanto personas físicas como morales.



Inversiones Institucionales

- > Fondos de Pensiones, de contribución y de beneficio definido
- > Fondos de Ahorro y Cajas de Ahorro
- > Fondos para la Indemnización Legal (NIF-D3)
- > Recursos Asistenciales
- > Fundaciones
- > Reservas de compañías de seguros, principalmente.

M
VALORES MEXICANOS
CASA DE BOLSA

¡Soluciones con Valor!

Usando mi **propio** **dispositivo** móvil

Cada vez son más los directivos y empleadores que permiten a los trabajadores el uso de su propio equipo tecnológico en el lugar de trabajo para realizar sus actividades.

¿Cuáles son las ventajas que trae consigo esta nueva tendencia?



Todo comenzó con una simple pregunta planteada por algunos empleados inquietos: “¿Por qué la computadora portátil o el teléfono inteligente que uso en casa son mejores que los que tengo en el trabajo?...” Cuando los ejecutivos de empresas como Citrix Systems, fabricantes de software, tomaron en serio este asunto comenzó la tendencia conocida bajo el lema “usa tu propio equipo en la empresa”.

En la actualidad, más organizaciones permiten a sus trabajadores el uso de los dispositivos móviles personales en el trabajo. Están impulsadas por la creciente popularidad del iPad y el iPhone de Apple, provocando que estos equipos dejaran de ser exclusivos para los ejecutivos y el personal responsable de la información y la tecnología.

Tal vez se trata de algo más que una preferencia de los trabajadores más jóvenes. No es casual que las compañías hayan aceptado la introducción de esta práctica. De hecho, los líderes de negocio descubrieron que esta modalidad permite, entre otras cosas:

- **Aumentar la satisfacción y los niveles de productividad de una mayoría importante de empleados de diferentes generaciones.**
- **Reducir los costos bajo el concepto de equipamiento tecnológico.**
- **Aliviar algunas cargas de trabajo para parte del personal de las áreas de Sistemas o Tecnologías de Información.**
- **Otros más dicen que la adopción del programa “Usa tu propio equipo en la empresa” es de utilidad para facilitar el reclutamiento de talento.**

De acuerdo con un estudio realizado en julio 2011 por Aberdeen Group, firma especializada en la investigación del capital humano con sede en Boston, el 75 por ciento de las 415 organizaciones encuestadas en todo el mundo dijo que permite a los empleados el uso de sus dispositivos móviles para fines laborales y comerciales.

Adicionalmente, una encuesta realizada por Forrester Research en otoño de 2011 con 1,663 trabajadores de Sistemas o Tecnologías de la Información en los Estados Unidos, permitió identificar que el 48 por ciento de los participantes estaría dispuesto a comprar el teléfono inteligente que quieren y necesitan para el trabajo.



Este fenómeno de consumo de tecnología de cómputo personal en el lugar de trabajo tiene implicaciones para Recursos Humanos.

Algunas son positivas e incluyen un incremento en la productividad y la moral laboral; sin embargo, el uso de dispositivos personales representa amenazas a la privacidad de datos confidenciales y seguridad del empleado y la organización.

Dada la creciente popularidad de las tabletas, incluso menos costosas que la mayoría de las computadoras portátiles, muchos especialistas esperan que la tendencia continúe en aumento.

Este fenómeno de consumo de tecnología de cómputo personal en el lugar de trabajo tiene implicaciones para Recursos Humanos. Algunas son positivas e incluyen un incremento en la productividad y la moral laboral; sin embargo, el uso de dispositivos personales representa amenazas a la privacidad de datos confidenciales y seguridad del empleado y la organización.

- **¿Qué ocurre, por ejemplo, si un empleado renuncia, pero todavía conserva datos confidenciales del trabajo en su dispositivo móvil?**
- **¿Qué pasa si los hackers se aprovechan de las características de seguridad menos rigurosas de una red de teléfono inteligente de un Gerente de Recursos Humanos?**
- **¿Y si utilizan ese ingreso vulnerable para introducir el software malicioso y acceder a la información profesional que hayan copiado para uso temporal?**
- **¿Y si un empleado viola la ley de derechos de autor con la descarga de material de internet en un dispositivo personal mientras está en el trabajo?**
- **¿Es la organización la que debe ser sometida a una acción legal?**
- **¿Cómo se procede para deslindar responsabilidades?**

Los ejecutivos de las áreas de Recursos Humanos, Jurídico y Producción ahora deben responder a todas estas preguntas antes de iniciar cualquier programa de uso de dispositivos propiedad de los trabajadores en la empresa.

Poder de elección

Citrix Systems es pionera pues lanzó su programa de uso de dispositivos personales en el lugar de trabajo en el 2008. La iniciativa surgió de los resultados de una encuesta que mostró cómo los empleados estaban más satisfechos con sus equipos.

Cada uno de los empleados participantes, recibieron 2 mil 100 dólares para comprar la computadora portátil de su elección, junto con una garantía de tres años de servicio; comenta el ejecutivo Brandy Fulton-Moorer, Vicepresidente de Recursos Humanos. El programa representa un ahorro, con un promedio de costo de 2 mil 600 dólares en tres años por concepto de adquisición, manejo y asesoría.

Alrededor del 20 por ciento de los 6 mil 800 empleados de Citrix Systems dispersos en el mundo, participan en este programa, incluidos los miembros del departamento de Recursos Humanos. "Tenemos personas que han comprado sus propias computadoras portátiles y tablets. De igual manera, hay quienes tienen un equipo para la oficina y otro privado para la casa", comenta Fulton-Moorer.

En cuanto a la privacidad de los datos y la seguridad de la información, Citrix se lo toma muy en serio, afirma su Vicepresidente de Recursos Humanos. La empresa utiliza tecnologías de "virtualización" para asegurar que el manejo de los datos esté centralizado y que se custodien en sus servidores para evitar que sean transferidos a los dispositivos privados de los trabajadores. Se puede acceder a los archivos, leerlos, pero no modificarlos ni descargarlos.

Al ser una multinacional, los ejecutivos de Recursos Humanos de Citrix deben mantenerse actualizados acerca de la legislación sobre privacidad de los datos de cada país. En las naciones con leyes más estrictas, los empleadores no están autorizados para vigilar las actividades que los empleados llevan a cabo en sus dispositivos, aun en el contexto de una red corporativa. Esto aplica incluso cuando el teléfono inteligente o tableta se encuentran en el centro de trabajo.

A menudo, las empresas como Citrix generan diferentes políticas, todas ellas apropiadas para las diversas regiones. Como resultado, los trabajadores pueden optar o no por usar sus equipos privados. "Las normas de privacidad de datos tienden a ser diferentes o más restrictivas fuera de los Estados Unidos; por eso, nos esforza-

mos en respetar el máximo común denominador", precisa Fulton-Moorer.

A pesar de contar con medidas preventivas y de seguridad, el ejecutivo asegura que es primordial capacitar al personal de Recursos Humanos sobre la integridad de los datos corporativos sensibles. Cuanto más privados, deberán ser tratados con mayor cuidado.

Por ejemplo, la información del Seguro Social o el historial de salud del trabajador "no deberían ser visibles para todo el personal de Recursos Humanos", continúa Fulton-Moorer. De igual modo, hay diversidad de datos sensibles que deben estar altamente protegidos; sin embargo, los colaboradores necesitan acceder regularmente a ellos, tal como ocurre con las evaluaciones de desempeño.

La proliferación de dispositivos de doble uso en el lugar de trabajo presenta problemas de seguridad jurídica, de datos y el establecimiento de acuerdos en todas las organizaciones. "La gente de Recursos Humanos tiene que acceder a las evaluaciones para asesorar y proveer servicios a los compañeros que apoyan, pero nunca hay una necesidad de copiar los archivos o cargarlos en dispositivos personales y, de hecho, nuestra tecnología no lo permite", explica Fulton-Moorer.



Tenemos personas que han comprado sus propias computadoras portátiles y tablets. De igual manera, hay quienes tiene un equipo para la oficina y otro privado para la casa"

Fulton-Moorer, Vicepresidente de Recursos Humanos en Citrix Systems.

**Porque,
tu gente es primero
y no siempre puedes terciarizar
a tu personal**

Tenemos la mejor solución
y el mejor costo en
Maquila de Nómina
con **CERO** errores



Cálculo de tu nómina en **tiempo y forma.**

Evita **multas, retrasos y errores** en tu nómina.

Cálculo de Nómina en función de las **incidencias.**

Cálculo de **acumulados** mensuales y anuales.

Altas, bajas y modificaciones del IMSS, registro de incapacidades y ausencias.

Reportes del **IMSS e INFONAVIT.**

Declaración anual de sueldos y salarios.

Reporte mensual de percepciones gravables para **efectos del IETU.**

Seguridad y Confidencialidad
TOTAL de tu Información

Contáctanos
5683-2400

01 800-839-4462

soluciones@peopleconnection.com.mx

Síguenos en:

/peopleconnection.mx

@people_connecti

People Connection
México



[www.
peopleconnection
.mx](http://www.peopleconnection.mx)

En Kraft Foods son cerca de 800 empleados los que participan en el programa por un periodo de dos años, afirma Mike Cunningham, Director de Tecnología. Esta transnacional ofrece una cantidad de dinero a los trabajadores para comprar el dispositivo de su elección, sea Mac o Windows.



Libertad con responsabilidad

En la compañía de productos de consumo Kimberly-Clark, con sede en Irving, Texas, el apego de los ejecutivos por el iPhone de Apple dio lugar a una nueva política que permite a los empleados conectar sus propios dispositivos móviles a la red corporativa para fines laborales y comerciales.

Unos 3 mil empleados de esta compañía ahora utilizan sus teléfonos inteligentes o tabletas personales para acceder al correo electrónico corporativo, calendario y contactos. Si el equipo se pierde, es robado o si tratan de introducir una contraseña incorrecta un número determinado de ocasiones, toda la información es eliminada de forma remota a través del sistema empresarial de administración de dispositivos móviles. Para ello, los empleados firman un acuerdo de consentimiento, ya que con dicha supresión se corre el riesgo de borrar información personal como fotos de la familia, contactos privados, etc.

Martin Evans, Vicepresidente de Habilitación Corporativa de Recursos Humanos de Kimberly-Clark, señala que el programa de dispositivos móviles apoya a los empleados para ser más productivos, posiciona a la compañía como vanguardista entre candidatos potenciales y envía un mensaje positivo a los trabajadores. De cara al público, el subtexto dice: "En esta empresa serás tratado como un adulto maduro". De hecho, se demuestra que se encarga de que cada colaborador cuente con las herramientas adecuadas para ejecutar sus tareas con

efectividad y se reconoce que existen diferentes preferencias de estilo de trabajo, explica Martin Evans. "Hemos conseguido una aceptación fuertemente positiva entre los colaboradores".

Tenemos otro caso. Carfax es una empresa proveedora de información sobre vehículos. Se encuentra ubicada en Centreville, Virginia, y sus ejecutivos afirman que la iniciativa "usa tu propio dispositivo" impulsa la productividad y ayuda a atraer candidatos a las áreas de reclutamiento de talento. Los empleados pueden solicitar a la compañía un préstamo (sin intereses) por hasta 2 mil dólares para comprar sus equipos y tienen dos años para saldar la cuenta.

"Genera una experiencia agradable desde el punto de vista del reclutamiento que surge cuando un candidato nos dice que no quiere renunciar a su teléfono inteligente personal, porque le encanta y lo ha tenido siempre. Nosotros les decimos que no hay necesidad de usar otro asignado por la empresa", precisa Toni Amey, Vicepresidente de Recursos Humanos de Carfax.

En Kraft Foods son cerca de 800 empleados los que participan por un periodo de dos años, afirma Mike Cunningham, Director de Tecnología. Esta transnacional ofrece una cantidad de dinero a los trabajadores para comprar el dispositivo de su elección, sea Mac o Windows. Sólo hay algunas excepciones, como ocurre en los casos de los ejecutivos del área jurídica y



NADA
PERSONAL
SÓLO
NEGOCIOS



SUSCRÍBETE

Llama al: **55 20 00 44 Ext 102**

Del Interior de la república: **01 800 367 2370**

O envía un mail a **suscripciones@forbes.com.mx**

En cumplimiento con lo establecido por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares te informamos nuestra política de privacidad y manejo de datos personales:
Los datos que te solicitemos en el formulario de contacto únicamente serán utilizados para poder establecer contacto contigo en relación a tu interés por recibir información o cotización de alguno de nuestros productos o servicios.
Los datos que ingrese en el formulario de contacto no serán difundidos, distribuidos o comercializados.

Para publicidad en la revista impresa o en el portal de internet:

www.forbes.com.mx

Por favor contactar a:

Alejandra Fernández Dondé.

Publisher

55 20 00 44

afernandez@forbes.com.mx



No hay dos personas que funcionen igual, y al dar a los empleados la libertad de elegir el equipo que mejor se adapta a su estilo de operar, pensamos que estamos estructurando sus necesidades laborales de una manera proactiva”

Mike Cunningham,
Director de Tecnología Kraft Foods.



de Recursos Humanos, quienes frecuentemente manejan información de identificación personal.

Mike Cunningham explica que el programa es un modelo de bajo costo desde el punto de vista de Sistemas y Tecnologías de Información, capaz de arrojar una clara satisfacción del empleado, adicionales al posicionamiento de marca entre los candidatos potenciales, mismo que es un beneficio para los reclutadores en sus procesos de atracción.

Además, el programa de uso de dispositivos móviles de los trabajadores “fortalece el balance de vida y trabajo de nuestros empleados”, dice Cunningham. “No hay dos personas que funcionen igual, y al dar a los empleados la libertad de elegir el equipo que mejor se adapta a su estilo de operar, pensamos que estamos estructurando sus necesidades laborales de una manera proactiva”.

Sybase, proveedor de software ubicado en Dublín, California, realiza mantenimiento mensual a los dispositivos personales utilizados para el trabajo. Así lo explica Jim Swartz, Director de Información de esta empresa. Hay organizaciones en las que los empleados tienen autorización para incluir servicios locales o internacionales de mensajería de texto, así como ciertos planes de transmisión de datos.

En estos casos, los participantes en programas de uso de equipamiento personal, autorizan a Sybase para la instalación de aplicaciones de seguridad en sus dispositivos a fin de efectuar la eliminación remota de datos en caso de pérdida o robo. Además, la tecnología de encriptamiento de datos proporciona seguridad adicional.

“El programa está diseñado para ayudar a nuestros empleados a ser más productivos desde cualquier lugar, a cualquier hora y casi desde cualquier dispositivo móvil”, dice Swartz. “En opinión de Recursos Humanos, los empleados pueden hacer las aprobaciones de requisiciones de personal y realizar o aprobar solicitudes de vacaciones desde sus dispositivos móviles”.

Garantizar la seguridad de los datos

Para las empresas, el aumento en el número de dispositivos de doble uso que circulan en el lugar de trabajo representa también un compromiso con las leyes de protección de datos. Esta faceta del fenómeno se agudiza en sectores altamente regulados como son el gubernamental, el de la salud y el de servicios financieros.

Además, a pesar de que las características de seguridad de datos han mejorado para el iPhone y el iPad, los expertos advierten que aún no son comparables con las protecciones provistas por Research In Motion de BlackBerry. Aunque no es invulnerable, este último es conocido por su capacidad para combatir las intromisiones de los piratas informáticos y otros agentes informáticos maliciosos. No obstante, se ha convertido en una opción poco popular para los programas corporativos de uso de tecnología de los trabajadores.

De acuerdo con el informe titulado “iPass Global Workforce Mobile del 2011”, el iPhone tenía el 45 por ciento de la cuota mundial de mercado de los teléfonos inteligentes entre los trabajadores móviles, mismo que en 2010 alcanzó un 31 por ciento. Ese mismo año, BlackBerry ocupó el primer lugar.

Como se observa, aspectos como la seguridad de los datos y el mantenimiento del software anti-virus ahora recaen con mayor responsabilidad en los trabajadores propietarios del equipo, dejando liberados a los técnicos de Sistemas o Tecnologías de la Información. De hecho, con esta dinámica, este departamento limita su actividad a la resolución de problemas en los dispositivos personales que se conectan con el software corporativo.

Promover que los empleados sean responsables de la seguridad de sus dispositivos propios, representa el mejor escudo contra el acceso indiscriminado a información confidencial. Muchos directivos se verán obligados a proteger esos datos



El programa de dispositivos móviles apoya a los empleados para ser más productivos, posiciona a la compañía como vanguardista entre candidatos potenciales y envía un mensaje positivo a los trabajadores”

Martin Evans, Vicepresidente de Habilitación Corporativa de Recursos Humanos de Kimberly-Clark

con la “virtualización” y otras tecnologías que mantienen la propiedad intelectual resguardada en servidores centrales, incluso cuando hay conexiones remotas.

Asimismo, muchos líderes empresariales sostienen la idea de que una vez que los empleados están educados sobre los riesgos, dan mejor atención a sus propios equipos.

De acuerdo con las políticas de Citrix Systems, “todos los datos deben estar encriptados, pues son objeto de regulación, incluyendo la información de identificación personal”, dice Kurt Roemer, estrategia y Jefe de Seguridad. Por ejemplo, una carpeta protegida visible en la red de la empresa, que tiene aplicaciones para el área de Recursos Humanos, sólo puede ser utilizada a través de una copia virtual.

“El sistema impide que alguien pueda modificar, cortar, copiar, pegar o guardar los datos en un dispositivo móvil en el que la empresa no quiera tenerlos”, puntualiza Roemer. “Nuestra tecnología permite asegurar que los archivos reales de datos sólo circulen en la red autorizada por la compañía”. De esta manera, un especialista en Recursos Humanos no puede copiar un archivo con información sobre los salarios a su computadora portátil para trabajar en casa.

Muchos líderes empresariales acarician la idea de que, una vez que están capacitados sobre el manejo de los riesgos, los empleados propietarios de los dispositivos, tienen mayor cuidado que con el equipo que proporciona la organización, incluso tratándose de la seguridad de los datos.

Los empleados “son más diligentes en mantener sus dispositivos actualizados; por eso, queremos que utilicen las tecnologías de virtualización, protegiendo toda nuestra información sensible”, concluye Roemer. ▲▲



Check Up's
médicos
en tu
empresa
o fábrica

**Más de 1 millón
de pacientes
atendidos**



www.previta.com.mx
contacto@previta.com.mx

Innovación y productividad:

Competencias clave
para el desarrollo

Oficinas abiertas con espacios laborales que se transforman y tecnologías que aceleran todos los procedimientos relacionados con la gestión del talento, son sólo algunos de los comportamientos que se están presentando.

¿Estamos actualizados los Ejecutivos de Recursos Humanos de México para responder a estos retos?



El pensamiento innovador

De manera generalizada, suele creerse que la innovación es resultado de un complejo proceso donde unas pocas mentes son capaces de crear las estrategias y herramientas que habrán de transformar al mundo. Nada más lejos de la realidad.

El pensamiento innovador es, ante todo, resultado de un conocimiento profundo del negocio, del mercado, los consumidores, sus necesidades, los satisfactores que esperan, los productos y servicios de la competencia, así como las propias capacidades organizacionales para responder a todas las demandas que impone el contexto.

La innovación, la que responde a la famosa “Eureka” de Arquímedes, es la imagen que tiene mayor presencia en la mente de las personas; pero quizá sea la menos frecuente. Lo que se busca es desarrollar cambios importantes y trascendentes en los principales procesos que las hagan estar, rápidamente por cierto, un paso más adelante que el resto de sus competidores.

La organización ambidiestra

Para los especialistas del ESADE, institución académica internacional con más de cincuenta años de historia con sede en España, “las empresas deberían segmentar sus prácticas de gestión del talento”. Así lo confirma Alfons Sauquet, decano de dicha institución en el marco de la presentación del segundo estudio InnovaRH. Por su parte, Josep Santacreu, consejero delegado de DKV Seguros y presidente de InnovaRH, señala: “La gestión de las personas exige un liderazgo estratégico situado al nivel más alto de la organización.”

Los autores del estudio titulado “Cómo gestionar el talento para la innovación: La organización ambidiestra”, desarrollado por ESADE, apuestan por esta dinámica en la cual se procura aplicar políticas innovadoras y tradicionales de forma combinada, de acuerdo con las necesidades de cada área de las empresas.

En este sentido, la innovación, aseguran, es el “único salvavidas que puede garantizar la supervivencia de la empresa a largo plazo, pero innovar conlleva riesgos que pueden poner en peligro la estabilidad de la compañía”, señala el reporte presentado este 2013. “De ahí la necesidad de saber discernir en qué áreas de la empresa es necesaria la innovación y en cuáles es preferible mantener políticas más conservadoras. La clave gira en torno a la organización ambidiestra, entendida como aquella que es capaz de explotar los conocimientos que ya posee minimizando los errores y, al mismo tiempo, explorar nuevas vías de acción sin miedo al fracaso”.

Áreas Innovadoras vs Áreas de Control

Las empresas cuentan con áreas organizacionales que, por su propio objetivo o razón de ser, requieren un tratamiento de gestión de talento más contenido, controlado e incluso rígido. Por igual, existen espacios de trabajo donde lo propio es la innovación; por ejemplo, investigación y desarrollo.

En este sentido, Recursos Humanos tendría que desarrollar la sensibilidad para observar y desempeñar sus funciones de forma ‘ambidiestra’, como sugiere el grupo InnovaRH del ESADE. ¿Cómo gestionar el talento de forma diferenciada?

Por principio, es fundamental que el Ejecutivo de Recursos Humanos cuente con una visión clarificada y operativa de lo que representan las prácticas asociadas a la innovación, para luego, identificar en dónde se encuentra ubicada su propia gestión, según las diferentes áreas organizacionales.

Prácticas asociadas a la innovación

La gestión de talento puede conceptualizarse a través de un modelo de tres áreas principales: a) Atracción y retención de talento; b) Desarrollo de talento; y, c) Motivación. A continuación, aparece un desglose de las prácticas asociadas con la innovación en cada una de estas áreas.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Práctica asociada a la innovación	Razón
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reclutar externamente ▶ Emplear varias fuentes de reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Obtener perfiles más diversos, que puedan aportar nuevas ideas y actitudes a la organización.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arriesgarse en la contratación 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La capacidad de innovación de los candidatos es difícil de prever, por lo que deben tomarse mayores riesgos a la hora de contratar.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reducir el énfasis en el ajuste a la cultura 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un excesivo celo en el ajuste a la cultura empresarial fomenta la heterogeneidad. ▶ La creatividad individual está reñida a menudo con el ajuste al grupo.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Retener en función del rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un nivel de retención excesivo impide la entrada de nuevos talentos. ▶ Perseguir un nivel de retención excesivo obliga a tomar menos riesgos en la selección.

Fuente: ESADE (2013). *Cómo gestionar el talento para la innovación: La organización ambidextra.*

DESARROLLO DEL TALENTO

Práctica asociada a la innovación	Razón
<ul style="list-style-type: none"> ▶ No limitarse a una evaluación del rendimiento basada en criterios cuantificables 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un excesivo celo en resultados cuantificables fomenta actitudes conservadoras. ▶ Por su carácter incierto, la innovación es difícil de cuantificar.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ No hacer de la conformidad la norma dominante en la evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un excesivo énfasis en el cumplimiento de las normas disminuye la creatividad.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Implementar sistemas formales de ayuda al desempeño (por ejemplo, “on-the-job training”, coaching) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Innovar exige el desarrollo de determinadas habilidades.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Instituir vías no burocráticas de promoción 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La falta de oportunidades de promoción vinculadas a los resultados desincentiva el esfuerzo adicional que exige la innovación.

Fuente: ESADE (2013). *Cómo gestionar el talento para la innovación: La organización ambidextra.*

Deje que los expertos de PAE tomen el control de su complicada gestión laboral.

20 años de excelencia con un sólo objetivo: darle el mejor servicio



ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA

MAQUILA DE NÓMINA

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS

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

SUCURSALES: Acapulco, Campeche, Cancún, Chihuahua, Ciudad Juárez, Coahuila, Cuernavaca, Estado de México, Guadalajara, Hermosillo, León, Mérida, Moliere, Monterrey, Poza Rica, Puebla, Querétaro, Reynosa, Tijuana, Veracruz y Villahermosa.

INTERNACIONAL: Costa Rica, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú y República Dominicana.

CORPORATIVO CENTROAMÉRICA: El Salvador.

USA: Los Angeles, y San Diego, CA.

Mail: buzon@pae.cc



MOTIVACIÓN DE TALENTO

Práctica asociada a la innovación	Razón
▶ Proporcionar autonomía en el puesto de trabajo	▶ La innovación requiere de flexibilidad. ▶ Una excesiva formalización de las tareas desincentiva la creatividad.
▶ Incentivar la aprobación de nuevas ideas	▶ Los empleados serán más propensos a aportar nuevas ideas si éstas se recompensan de forma monetaria.
▶ Recompensar de manera no monetaria la aportación de nuevas ideas	▶ El reconocimiento simbólico aumenta la motivación intrínseca.
▶ Evitar la compresión salarial excesiva	▶ Se mantiene viva la motivación para innovar.
▶ Recompensar el rendimiento más que la antigüedad	▶ Facilita la retención de los mejores.
▶ Dar autonomía a los directores de línea para la gestión del talento	▶ Se identifican políticas de Recursos Humanos <i>ad hoc</i> para cada contexto.

Fuente: ESADE (2013). *Cómo gestionar el talento para la innovación: La organización ambidextra.*

Los resultados del estudio de ESADE sugieren que, para implantar innovaciones en la empresa, es necesario identificar cuáles son sus áreas de tipo conservador o innovador y, luego, discriminar entre las diferentes prácticas de gestión del talento y aplicarlas según el objetivo de cada área.

Recomendaciones para Recursos Humanos

1. Elaborar un mapa de las áreas de la organización, clasificándolas según el grado de innovación o control que implica su estrategia y operación. Se puede obtener solicitando la participación del responsable del área y utilizando una escala del 1 al 5, donde 1 es el valor mínimo y 5 el máximo. Asimismo, es importante cruzar esta apreciación con la de los directivos o miembros de la alta dirección.
2. Identificar la intensidad con la que se requiere talento innovador en cada una de las áreas de la empresa. Es probable que el resultado arroje que las áreas tipo "I" o innovadoras, requieren mayor flexibilidad en los procesos de atracción-retención, desarrollo y motivación. Es recomendable que el Ejecutivo de Recursos Humanos elabore un cuestionario con escala (como en el caso anterior), donde el responsable del área valore sus propias necesidades de gestión de talento.
3. Clarificar las prácticas de gestión de talento asociadas a innovación o hacia lo tradicional. Con la información obtenida, el Ejecutivo de Recursos Humanos estará en condiciones de desarrollar su propio inventario de prácticas e incluso, mapear en cuáles áreas de la organización hay mayor demanda de talento innovador vs talento tradicional.
4. Por último, crear un tablero de control donde se asiente la información obtenida para darle seguimiento al establecimiento de objetivos y metas de Recursos Humanos.

Desde luego, esta propuesta no constituye un modelo definitivo; sin embargo, representa un punto de partida ante el cual, el Ejecutivo de Recursos Humanos está en condiciones de establecer una comparación respecto de su propia operación. ▲▲

CONSULTORÍA



**La mejor revista
en consultoría,
negocios y empresas.**

- **Infraestructura y Obra**
- **Negocios**
- **Gestión**
- **Legal**
- **Recursos Humanos**
- **Tecnología**
- **Sustentabilidad**
- **Pymes**



Tels. 5554 5158 • 5602 4575 • 5550 0846

Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial

Por: Gina Martínez Flisser, Investigadora de la Cátedra CIEPS Anáhuac



La RSE es necesaria para generar valor compartido; sin embargo para potencializar los retornos de la inversión **hay que tener una estrategia que permita comunicar a los diversos grupos de interés las acciones implementadas y su impacto.**

Una de las preguntas que muchos directivos empresariales se han formulado sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede plantearse de la siguiente manera: el desempeño social de la empresa es positivo para la sociedad ¿pero es rentable?

Varios autores han tratado de dar una respuesta desde el ámbito académico, pero los conceptos de “desempeño social empresarial” y “desempeño financiero empresarial” son demasiado amplios y cada autor los define de diferente manera, haciendo difícil la obtención de una respuesta certera.

Van Beurden y Gossling (2008) analizaron la evidencia proveniente de 34 estudios que evalúan la relación entre los dos conceptos de manera numérica y observaron que el 68% de los estudios encontraron una relación positiva significativa, 26% no encontraron relación significativa y 6% encontraron una relación negativa significativa. Con base en este análisis se puede concluir que la RSE, en general, es rentable.

Con el fin de aumentar la probabilidad de que la rentabilidad sea mayor, la visión de los líderes sobre la RSE debe pasar de ser entendida como un costo, una manera de generar credibilidad o un esquema de relaciones públicas, a una estrategia para generar valor compartido, que se traduce en rentabilidad tanto para la empresa, como para la sociedad.

Las empresas exitosas requieren de una sociedad saludable, si la sinergia entre sociedad, gobierno y corporaciones no se da, los objetivos de cada grupo van a quedar truncados a mediano y largo plazo.

Una visión estratégica de la RSE incluye una serie de iniciativas encaminadas a fortalecer la cadena de valor y generar un impacto positivo para promover el desarrollo social y económico y no solo mitigar las externalidades negativas generadas por las organizaciones (Porter y Kramer, 2006).

Se ha observado que existe una relación más fuerte entre el desempeño financiero y el social cuando las empresas implementan una estrategia de RSE vinculada a la visión organizacional y a la actividad primordial de la empresa. Lo que indica que con inversión y el compromiso a los tópicos sociales seleccionados por la organización, la RSE va a funcionar como un impulsor del desempeño competitivo (Boesso y Michelon, 2010).

Con el fin de aumentar la probabilidad de que la rentabilidad sea mayor, la visión de los líderes sobre la RSE debe pasar de ser entendida como un costo, una manera de generar credibilidad o un esquema de relaciones públicas, **a una estrategia para generar valor compartido, que se traduce en rentabilidad tanto para la empresa, como para la sociedad.**



GLOBAL LEADERSHIP FORECAST

2013-2014

¿Le gustaría tener la oportunidad de realizar una evaluación comparativa del liderazgo de su organización?

Sus líderes enfrentan uno de los panoramas empresariales más complejos de la historia. El cambio y la incertidumbre son constantes, el flujo de información ambigua y contradictoria nunca había sido tan grande. Dentro de este ambiente global de negocios, los líderes son responsables no solamente por la excelencia personal, sino también por inspirar a los empleados a crecer y prosperar para cumplir con las estrategias del negocio.

Queremos invitarles a conocer cómo se compara su liderazgo con el de otras organizaciones alrededor del mundo, teniendo la oportunidad de poder realizar una evaluación comparativa de sus programas de desarrollo y la preparación de sus líderes para el futuro. Únase al estudio **Global Leadership Forecast** de DDI.

www.ddiworld.com/glfsurvey-es

PARTICIPE AHORA



La RSE es necesaria para generar valor compartido; sin embargo para potencializar los retornos de la inversión hay que tener una estrategia que permita comunicar a los diversos grupos de interés las acciones implementadas y su impacto. En caso contrario la rentabilidad de la RSE se va a ver gravemente limitada por la falta de congruencia en el discurso, desintegración entre los valores de la empresa y la estrategia en sí misma, así como la percepción de motivos inadecuados por los que los ejecutivos inician una estrategia de RSE (Sen y Bhattacharya, 2010).

La mayor parte de los estudios aseguran que sí existe una relación positiva significativa, aunque aún no quede claro si ésta fomenta un círculo virtuoso o no, asimismo se ha observado que el manejo ético de las organizaciones no genera un costo en cuanto a retorno de inversión y desempeño financiero, lo que obliga a preguntarse si la RSE debe ser el statu quo en las organizaciones, aun si ésta no asegura un mejor desempeño financiero.

La conclusión inevitable de los hallazgos académicos debe traducirse en un acto reflexivo de los tomadores de decisiones: Si ser socialmente responsable no genera costos y puede generar ventajas competitivas ¿cuáles son las razones éticas para no implementar una estrategia que limite las externalidades negativas que genera la organización y promueva un esquema de valor compartido para la sociedad, gobierno y empresa? ▲▲

Referencias

1. Boesso, G. y Michelon, G. (2010) The Effects of Stakeholder Prioritization on Corporate Financial Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Management*, 27(3):470-496.
2. Du, S., Bhattacharya, C.B. y Sen, S. (2010). Maximizing business returns to corporate social responsibility (CSR): The role of CSR communication. *International Journal of Management Reviews*, 12(1):8-19.
3. Porter, M.E. y Kramer, M.R. (2006). Strategy and society. *Harvard business review*, 84(12):78-92.
4. Van Beurden, P. y Gossling, T. (2008) The Worth of Values – A Literature Review on the Relation Between Corporate Social and Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 82:407-424.

OPS Business Process Management

Soluciones Flexibles en Capital Humano

IMSS
Nómina
Procesos Anuales
Cálculo de Impuestos
Procesos de Registro Contable
Reclutamiento y Selección de Personal





La diferencia
es nuestra
ENTREGA



5%

de descuento en
despensas de catálogo
durante octubre

Despensas, no problemas; entregas garantizadas
Te regresamos el 10% de tu pedido si entregamos tarde.
Aplican restricciones

ventas@econodespensas.com
Tel.: 5600 8898
www.econodespensas.com

Recibos de nómina con firma electrónica: Regalo de la Reforma Laboral 2013

Por: Lic. Luis Felipe Sánchez Velasco, Indicium Solutions.



La nueva Ley Federal del Trabajo finalmente da el nacimiento a otro de los grandes instrumentos del México Digital: Los Recibos de Nómina con firma electrónica del trabajador.

En algunas compañías se conocen como recibos de nómina electrónicos los publicados en un sitio Intranet o bien entregados por correo electrónico en formato PDF. Sin embargo, éstos recibos, aparentemente seguros, son fácilmente modificables y ser presentados en juicio con valores que no son los verdaderos.

Los recibos de nómina con firma digital, que para abreviar identificamos como Recibos de Nómina Electrónicos, cuentan con la tecnología que permite que los empleados firmen con su FIEL (firma electrónica avanzada), bien emitida por una autoridad certificadora pública o una privada, y que en su conjunto, dotan a este nuevo instrumento de las características de alta seguridad que son:

- **Únicos.** Cada recibo tiene un sello digital que lo distingue de cualquier otro documento.
- **Auténticos.** La combinación de los datos del recibo con la FIEL genera documentos auténticos.
- **No modificables.** Los documentos se convierten en inalterables.
- **No repudiables.** El empleado no puede negar que fue él / ella quien lo firmó.

Los juicios laborales en los que el empleado niega su firma en los recibos de nómina ya cuentan con un nuevo instrumento que protege al empleador.

Los Recibos de Nómina Electrónicos son un arma eficaz para reducir costos inmediatos en:

- **Distribución y entrega de los recibos a los empleados.**
- **Firma segura.**
- **Reducción en el costo por archivo y consulta.**
- **Preservación del medio ambiente.**



ENFOCADOS
EN HACER **MEJOR**
TU **NEGOCIO**

¡VIVIMOS EL SERVICIO!
Es la forma en que hacemos negocios.



Nuestra filosofía es ayudar a los clientes a medida que crecen y se enfrentan a nuevos retos en todo el mundo.

Contamos con más de 60 oficinas alrededor del mundo sirviendo a más de 35,000 clientes.

Más de 45 años de experiencia en:

- Beneficios para Empleados
- Consultoría Actuarial
- Daños y Negocio Corporativo
- Autos y Flotillas
- Fianzas
- Ingeniería y Prevención de Riesgos
- Reaseguro

SOMOS EL CORREDOR Y CONSULTOR DE SEGUROS Y TEMAS ACTUARIALES PRIVADO MÁS GRANDE DEL MUNDO

CIUDAD DE MÉXICO
+52-55-5980-4300
Av. Santa Fe 481, Piso 19
Col. Cruz Manca, C.P. 05349

MONTERREY
+52-81-1257-4700
Av. Alfonso Reyes 2615,
Suite 904 y 905
Col. Paseo Residencial, C.P. 64920

GUADALAJARA
+52-33-3685-2140
Alberta 2288, 3er Piso A
Col. Colomos Providencia, C.P. 45660

HERMOSILLO
+52-66-2217-4636
Blvd. Paseo Río Sonora Sur 205, Int. 401,
Col. Proyecto Río Sonora, C.P. 83270

www.lockton.com.mx

Recursos Humanos en cifras:

Movilidad laboral

De acuerdo con una encuesta realizada por Adecco, entre las personas de las nuevas generaciones con mayor nivel de insatisfacción, el 98% piensa que la movilidad laboral es un derecho que tienen para crecer profesionalmente. Se justifica un rápido cambio de empleo porque: buscan mejores beneficios económicos (72%); quieren estabilidad laboral (60%); requieren crecimiento profesional rápido (44%); o necesitan nuevas experiencias profesionales (36%). Fuente: Adecco México.

Los números del presentismo

El presentismo ha representado un factor con más alto costo para cualquier empresa y prácticamente inevitable para el área de recursos humanos. Según datos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) este mal afecta a 30% de los trabajadores en México, donde las principales repercusiones son físicas y emocionales, lo cual, deriva en riesgos y en una baja productividad de las empresas, incluso más que el ausentismo. Fuente: Infoticket E-Newsletter. Edenred.

Empleo, desocupación e informalidad

Para el mes de junio de 2013, 59.64% de la población de 14 años y más en el país es económicamente activa (PEA). De ésta, 95.01% estuvo ocupada en el mes de referencia. En el sexto mes de 2013 la tasa de desocupación (TD) a nivel nacional fue de 5.09% respecto a la PEA. Asimismo, la tasa de informalidad laboral se ubicó en 58.26% de la población ocupada. Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Expectativas de empleo

Para el tercer trimestre de 2013 los empleadores reportan expectativas de contratación optimistas. 25% de los empleadores anticipa un incremento en sus plantillas laborales, en tanto que el 6% anticipa una disminución y el 69% espera permanecer sin cambios. Por lo tanto, la Tendencia Neta del Empleo se ubica en +19%. Fuente: Encuesta de Expectativas de Empleo Q3/2013. ManpowerGroup México.

¡Inscríbete! Certificación en MBTI®



Próximas Fechas:

- **Del 24 al 27 de septiembre**

¡Nueva modalidad en fin de semana!

- **18-19 y 25-26 de octubre**

¡Somos tu mejor opción en el diagnóstico y desarrollo de talento!



¡Contáctanos! **56.68.02.69**

humandevelopmentsolutions.com

info@humandevelopmentsolutions.com



Somos distribuidores y certificadores autorizados de MBTI®



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

EVENTOS RECURSOS HUMANOS

OCTUBRE

Taller: Buenas prácticas en las
relaciones individuales

16 y 17

Curso: Desempeño
¿evaluar o acompañar?

22

Curso: Habilidades de negociación
y manejo de conflicto

24 y 25

NOVIEMBRE

Taller: Desarrollo organizacional

14 y 15

Perspectivas 2014

21

Curso: Entrevista por
competencias

27 y 28



Informes e Inscripciones

Mariana Morales / mmorales@amedirh.com.mx / Tel: 5140 2214



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

TALLERES GENTE GRANDE

Seminario de preparación
al retiro laboral

23
Octubre

Manejo de pérdidas
significativas:
Tanatología

13
Noviembre



Informes e Inscripciones

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



Adecco

better work, better life



Tener al mejor talento
es la solución

Ofrecer las mejores soluciones en **capital humano**, sin importar el tipo o tamaño de tu empresa, nos convierte en el **socio ideal** para tu negocio.

Nuestros servicios:

- *Subcontratación de personal*
- *Head Hunting Services*
- *Reclutamiento y selección de personal*
- *Consultoría Organizacional*
- *Maquila de Nómina*

Contáctanos



adecco.com.mx

+ (55) 5062 5011 / 12
atencionclientes@adecco.com

STPS-ACT-ESP09-00002