

CREANDO VALOR RH

NUEVA ÉPOCA / AÑO 4 / NÚMERO 5 / SEPTIEMBRE 2015



en Recursos Humanos

www.amedirh.com.mx



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.



ENFOQUE DE NEGOCIOS

El reto de cultivar la lealtad
en la empresa



GRANDES TENDENCIAS

Líderes multiplicadores:
¿Quiénes y cómo son?



amedirh

EVENTOS GENTE GRANDE Y BOLSA DE TRABAJO

SEPTIEMBRE-OCTUBRE

> Sentido de vida

22
Septiembre

> Seminario de preparación
al retiro laboral

27 y 28
Octubre

INFORMES E INSCRIPCIONES

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



amedirh

EVENTOS RECURSOS HUMANOS

SEPTIEMBRE-OCTUBRE

> Derechos humanos
en el trabajo

24
Septiembre

> Cambia tus conversaciones
dentro de la empresa y
cambiarás tus resultados

7 y 8
Octubre

> Comunicación
organizacional

22 y 23
Octubre

INFORMES

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

Contenido



www.amedirh.com.mx

VISITA NUESTRA REVISTA ELECTRÓNICA
Accede a toda la información de nuestra
publicación en tus dispositivos móviles.

Esto es parte de **AMEDIRH en Movimiento.**

Construyendo soluciones a los retos de Recursos Humanos

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

Vivimos un momento de grandes retos en el ámbito de Recursos Humanos. La segunda mitad del siglo XX nos hizo crecer de manera importante como especialidad profesional luego de las grandes guerras mundiales.

En una primera instancia, hacia los años cincuenta se retomó la visión estratégica militar para enriquecer lo que hoy conocemos como *management* y, en las décadas siguientes, se adaptaron nuevos modelos basados en el proceso administrativo.

Las circunstancias han cambiado dramáticamente. Hemos colocado de nuevo al ser humano y sus talentos en el centro de los modelos económicos y sociales. Al mismo tiempo pensamos en rentabilidad y productividad con calidad de vida y bienestar para el empresario y el colaborador. Creemos en el compromiso de la gente como la principal ventaja para tener una economía sana.

No obstante estos cambios, todavía enfrentamos grandes retos. La función de Recursos Humanos opera en la actualidad con más variables alrededor del talento como son la diversidad, la comunicación, la salud, la tecnología, la capacitación, la innovación y la competitividad.

En este 2015, el **50° Congreso Internacional de Recursos Humanos** está enfocado en los retos que tenemos en nuestra área profesional, pues más que expectadores, debemos comprender con mayor profundidad qué ocurre en el mercado y cómo afecta a nuestras organizaciones y colaboradores.

Tenemos la obligación de ser asesores expertos de la alta dirección de las empresas, ofreciendo claridad en los objetivos y en las estrategias que se implementarán para alcanzarlos. Se requiere que el ejecutivo a cargo del desarrollo de las personas sea capaz de formular propuestas sólidas para que la gente alcance el máximo nivel de su desempeño.

México enfrenta un reto de grandes proporciones. Me refiero a vencer la pasividad y la ceguera ante la magnitud de las necesidades. Además de gozar de un territorio de bondades geográficas y biológicas excepcionales, contamos con el componente vital para cualquier economía en desarrollo. Son los mexicanos con sus habilidades para crear y producir.

No olvidemos que las capacidades de Recursos Humanos influyen directamente en el desempeño económico de las empresas. De acuerdo con el informe "Creating People Advantage 2015" del *Boston Consulting Group*, cuando las compañías tienen fuertemente desarrollados sus equipos de RH en temas como talento, liderazgo, engagement, clima y cultura; así como estrategia, planeación y métricas, muestran mejores indicadores financieros que las compañías que no han fortalecido este músculo.

Por esto, cada ejecutivo de Recursos Humanos tiene el compromiso de facilitar que cada mexicano libere lo mejor de sí y lo ponga al servicio de su comunidad. ▲▲

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@Amedirh_



facebook.com/amedirh



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH)

CONSEJO DIRECTIVO 2015-2016 / PRESIDENTE: Ing. Eduardo de la Garza Zamarrón, VP & CPO Recursos Humanos; PepsiCo Internacional México. SECRETARIO: Ing. Adela Giral López, Directora de Recursos Humanos; Microsoft México. TESORERO: Lic. Ramón Arroyo Ramos, Director General de Recursos Humanos; Grupo BBVA Bancomer. VICEPRESIDENTE RELACIONES INTERNACIONALES: Jorge Mauricio Reynoso Nassar, Director de Recursos Humanos; Merck Sharpe and Dohme. VOCALES: Lic. Laura Perea Romero, Director General Adjunto Recursos Humanos; HSBC. Act. Ignacio Cano Cervantes, Director Ejecutivo de Capital Humano; Grupo ICA. Lic. Mauricio Uribe Morales, Human Resources Director México C&CA; BD. Lic. Alejandro Mora Gaytán, Director de Recursos Humanos; Servicios Liverpool. Lic. Luis H. Novelo Alomia, Director de Recursos Humanos; IBM de México. Lic. Alfredo Carrillo Antiga, Director Corporativo de Compensación y Organización; CEMEX. Dr. Humberto Gracia, Latin America Medical Director; General Electric. Lic. Ismael Sánchez Moreno, Director de Personal; BACHOCO. Lic. Luis Bernardo Silva Bejarano, Director Talento & Recursos; Telefónica Movistar. Lic. Pedro Martínez Rosales, Representante de la Presidencia ante Asociaciones; CANACO. Lic. Alán Gamboa, Director de Recursos Humanos, Estée Lauder Companies. Antonio Reus Ascencio, Ex Presidente de Amedirh.

DIRECTOR GENERAL AMEDIRH: Lic. Pedro Borda Hartmann. **DIRECTORA DE OPERACIONES AMEDIRH:** Lic. Sonia Ramírez Mendoza. **ASESOR CONTABLE EXTERNO:** C.P. Humberto Peña Manzano; Sistemas Cibernéticos de Control.

COMITÉ DE HONOR Y JUSTICIA. PRESIDENTE: Ing. Alberto Luis de Armas Ortiz, Vicepresidente de Recursos Humanos; CEMEX México. VOCALES: Lic. Patricia Espinosa Torres, Ex Subsecretaria de Inclusión Laboral de la STPS. Lic. Marco Antonio Campos Lobo, Vicepresidente de Capital Intelectual; Malta Texo México.

CONSEJO CONSULTIVO. PRESIDENTE: Lic. Miguel Ángel Sánchez Cervantes, Director de Recursos Humanos; General Motors de México. VOCALES: Lic. Oscar Rodríguez González, Director de Desarrollo de Recursos Humanos; El Palacio de Hierro. Lic. Antonio Reus Ascencio. Lic. Lilia I. Hernández García, Directora Ejecutiva de Recursos Humanos; MetLife México. Ma. Teresa Zaldívar de Meza. Lic. Raúl Argüelles González, Director de Personal; Corporativo Bimbo. Lic. Sonia Zaragoza González, Director General de Recursos Humanos, SEDESOL. Sr. Tomás Wissing, Director General para México y Cuba, OIT México. Lic. Josué Hiram Suárez Villaseñor, Director General Adjunto de Recursos Humanos, INEGI. Lic. Donato Casas Escamilla, Subdirector General de Administración, INFONAVIT. Lic. Antonio Ramírez Moneda, Asesor; Ternium. Lic. Cecilia Cáceres Fox, Gerente de Capacitación; ANTAD. Lic. Gustavo A. Bolio Gómez, Director Corporativo de Recursos Humanos; Grupo Las Brisas Hotel Collection. Lic. José Luis Millotte González, Director de Recursos Humanos; Grupo Financiero INBURSA. Lic. Guillermo Uribe, Director Senior de Recursos Humanos; Flextronics México. Lic. Edgar Rosas López, Director de Recursos Humanos y Planeación; Productos Medix. Lic. Gerardo Valdés Manzano, Director General; Basha Entertainment Company. Lic. María de los Milagros Morales, Head of Human Resources Mexico; DAMCO Logistics México. Lic. José Antonio Martí Corattello, Director Ejecutivo de Recursos Humanos para México y Latinoamérica; Banamex. Lic. Juan José López Tamez, Director de Talento y Cultura; SIGMA Alimentos (Monterrey). / INVITADO ESPECIAL AL CONSEJO CONSULTIVO: Lic. Jorge Jauregui Morales, Presidente de la Federación Mundial de Asociaciones en Dirección de Personas (WFPMA).

SECTOR EDUCATIVO: Lic. Hernán García González, Talento y Cultura; ITESM. Mtro. Pedro Salicrup Río de la Loza, Director General de la Escuela de Ciencias Económicas y Empresariales; Universidad Panamericana. Dr. Mauricio Brehm Brechú, Director de Personal; IPADE. Dr. Tomás Barrientos Fortes, Director de la Facultad de Ciencias de la Salud; Universidad Anáhuac. Enlace Educativo Institucional: MBA. Antonio Castro D'Franchis, Universidad Panamericana.

EQUIPO EDITORIAL AMEDIRH. SUBDIRECCIÓN DE MERCADOTECNIA E INFORMACIÓN: Lic. Lía Durán Herrera. Coordinación Editorial: Lic. Gloria Huerta.

CREANDOVALORH. Año 4. No. 5. Septiembre 2015. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh). Editor responsable: Mtro. Silvano Soto Hernández. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2014-120510500100-102. Número de certificado de licitud de título: 15529. Número de certificado de licitud de contenido: 15529. Domicilio de la publicación: Oaxaca 88. Col. Roma Norte. C.P. 06700. Delegación Cuauhtémoc. México, Distrito Federal. Impreso a través de IDMS Consulting SC. Teléfono: 2624-2102. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de Amedirh y son responsabilidad de quienes las emiten.

BIG DATA

Big Data en Recursos Humanos

El estudio de los grandes volúmenes de datos está revolucionando a diferentes industrias en el mundo. Comenzó como un proceso innovador implementado por las áreas de tecnología de información. De ahí saltó a mercadotecnia, publicidad, ventas y relaciones con los clientes. Recientemente, Recursos Humanos comenzó con la adopción del análisis para construir pronósticos con base en el comportamiento de los colaboradores, utilizando bases de datos de mayor escala. ¿Qué hacer para ponerlo en práctica en nuestras organizaciones? ¿Qué se requiere? ¿Por dónde empezar? Compartimos contigo esta introducción al mundo de Big Data.

GRANDES TENDENCIAS

Líderes multiplicadores:

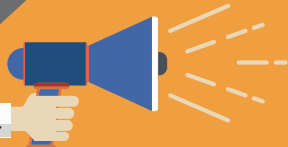
¿Quiénes y cómo son?

Hay directivos y jefes de equipo que tienen la capacidad para reunirse con personas, igual o más efectivas que ellos y ellas. Tienen la visión para identificar con gran rapidez el talento, las habilidades y las capacidades en los demás. Hacen que todos aquellos que los rodean se comprometan al grado de poner lo mejor de sí en cada proyecto y actividad. La Dra. Liz Wiseman estructuró este modelo con base en una investigación con líderes de empresas dedicadas a la innovación en diferentes industrias. Cómo son y qué impacto tienen en la organización son parte de una propuesta que impulsa la productividad.

CONOCE A

Dr. Manuel Mondragón: Comisionado Nacional Contra las Adicciones

En esta edición, presentamos el resultado de una conversación con el Dr. Manuel Mondragón y Kalb, Comisionado Nacional Contra las Adicciones. En la charla, se refirió acerca de la responsabilidad social del empresario respecto del bienestar de los colaboradores y sus familias, en un tema sensible que afecta a muchos mexicanos consumidores de sustancias legalmente permitidas e igualmente prohibidas por la ley. ▲



AT&T Global Network Services México, S. de R.L. de C.V.

Sarai Urbina Villalpando
HR Country Manager México & Centroamérica

Bank Of Tokyo-Mitsubishi UFJ México

Lic. Oscar Gabriel Lizárraga Carrillo
Director de Recursos Humanos

Bombardier Aerospace México

Pascal Labelle
Director de Recursos Humanos

CBM Ingeniería Exploración y Producción, S.A. de C.V.

Yolanda Sánchez Soto
Gerente de Administración

CRYOINFRA, S.A. de C.V.

Aldo Isaac Achar Camacho
Director de Recursos Humanos, T. I. y Abastecimientos

Eaton Solution

Olivia Arciniega Pérez
Directora de Recursos Humanos

TANE

Elvia Flores Trevilla
Gerente de Recursos Humanos

Corporativo RH

Rosa Elvira Piñeiro González
Directora General

FIMPE Fideicomiso

Laura Samanta Pérez Sánchez
Jefe de Recursos Humanos

GA Administración y Servicios

Renato Novoa
Director de Recursos Humanos

Grupo Gráfico Romo, S.A. de C.V.

Lic. Luis Romo Vite
Director Comercial

Hoteles Azul Ixtapa

Lic. Francisco Gómez Carmona
Gerente de Recursos Humanos

Ikusi México, S.A. de C.V.

Alejandra Molinet
Gerente Capital Humano

Laboratorios Clínicos Chontalpa, S.A. de C.V.

Lic. Viridiana Romero Arceo
Jefe de Desarrollo Organizacional

Maxcom Telecomunicaciones

Jeaninne Verde
Directora de Recursos Humanos

Madero Restaurant Café

Ana Lizbeth Rojas Zenteno
Gerente de Desarrollo Humano

Penske

Kenia de Santos Torres
HR Project Manager

Prodhuman, S.A. de C.V.

Jorge Luis Echeverría Pérez
Gerente de Recursos Humanos

Schenker International S.A. de C.V.

Ingrid Mandujano Alquicira
Coordinadora de Desarrollo Organizacional

Sephora

María Eugenia Martínez Gómez
Human Resources Head

Special Outsourcing Service

Ing. Damián Queijeiro
Director Comercial

Taco Holding

Johsune González Plaza
Gerente de Atracción de Talento

WINGSTOP

María Fernanda Güereña López
Gerente de Capital Humano




DANDO DESPENSA LA PRODUCTIVIDAD AUMENTA

La **despensa** es un beneficio de alto valor percibido por sus empleados que aumenta su poder adquisitivo y ofrece atractivos beneficios para su empresa:




Motiva a su personal y atrae talento


Reduce costos de nómina y cargas fiscales


Incrementa la productividad de la fuerza laboral

Contacte a uno de nuestros expertos para escuchar sus necesidades y ofrecerle la mejor manera de aplicarlo en su empresa.



El reto de cultivar la lealtad en la empresa

Por: Amedirh

Cada colaborador implica en sí mismo un universo de posibilidades de desarrollo. El reto es obtener de esta persona el mayor compromiso posible para que establezca un lazo o vínculo de tal magnitud que se sume a la corriente de crecimiento que envuelve a la organización. El esfuerzo que se requiere involucra la visión y capacidades de los ejecutivos de Recursos Humanos, pues se necesita gestionar la voluntad del trabajador y ponerla al servicio de los objetivos de negocio.

Modelo de gestión de la voluntad organizativa

En el libro, "Patologías en las organizaciones", los autores Javier Fernández, Marcos Urarte y Francisco Alcaide plantean que en la empresa contemporánea, los modelos de dirección basados en las amenazas hacia los colaboradores a fin de que realicen una tarea, resultan inviables y hasta contraproducentes.

Si el líder sostiene el funcionamiento de la empresa con base en un sistema de represión, intimidación y sanciones, en efecto puede obtener resultados y construir lealtades. Lamentablemente, estas últimas suelen ser aparentes, frágiles y fugaces, pues en el momento en que la organización requiera la fuerza de su gente, un directivo se enfrentará con la enorme dificultad de no contar con la buena voluntad de los subalternos. Ante una crisis, pocos serán los que quieran apoyarle y traba-

jar con motivación bien fundamentada en la solución y salvación de los obstáculos.

Para Javier Fernández Aguado, Marcos Urarte y Francisco Alcaide, el mejor directivo es aquel que cuenta con la ecuanimidad e inteligencia empresarial para dirigir a sus colaboradores sin pasar por encima de ellos. Sus decisiones están soportadas por la legitimidad de las relaciones y vínculos que ha generado con la gente. En este sentido, el líder necesita aprender a gestionar de manera experta la voluntad de quienes integran la organización.

Una forma de hacerlo consiste en ubicar al talento humano en un esquema donde queden alienadas las responsabilidades con las capacidades y la sensación de contribución al logro de los objetivos, de manera que todos los colaboradores hagan lo que saben hacer bien y que además les apasiona. Adicionalmente, se necesita desarrollar en cada persona el sentido de pertenencia y promover la adopción de actitudes positivas, propositivas y proactivas.

Programas de lealtad para colaboradores

Hoy se considera a la lealtad como un activo intangible en el valor de la marca de las empresas y también se puede aplicar hacia el interior de las organizaciones a través de iniciativas emprendidas por las áreas de Recursos Humanos.



Hoy se considera a la lealtad como un activo intangible en el valor de la marca de las empresas y también se puede aplicar hacia el interior de las organizaciones a través de iniciativas emprendidas por las áreas de Recursos Humanos.

De acuerdo con trabajos de investigación desarrollados en Amedirh, los colaboradores conciben la lealtad como un valor que se expresa de forma bidireccional con la expectativa de que la organización también sea leal con ellos. Esperan que el esfuerzo y los resultados del desempeño se vean recompensados de formas diversas; por ejemplo, con una compensación en efectivo, entrenamiento, prestaciones o beneficios flexibles.

En estos términos, el reto para los empresarios consiste en hallar la forma de generar una percepción apropiada de la lealtad ligada estrechamente con los indicadores clave de negocio. Cuando se alcanza el balance en esta ecuación, el compromiso se convierte en uno de los activos más relevantes para la organización.

La lealtad de los empleados se consigue principalmente a través de su involucramiento en los proyectos de la empresa con objetivos claros y bien comunicados hacia los colaboradores. Activando la participación de

las personas, la organización demuestra su aprecio por el esfuerzo que se imprime en el trabajo, se reconoce la importancia de todas las funciones del personal, se comparten las ideas producto del conocimiento y la creatividad; y, se mejoran las condiciones del clima laboral.

¿Cómo contar con un programa de lealtad?

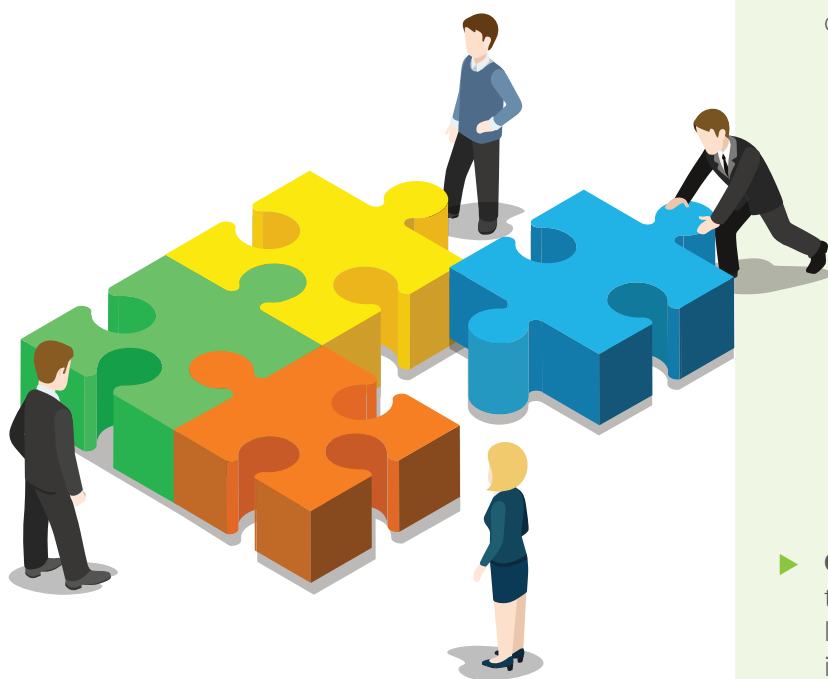
Los programas de fidelidad o lealtad son una iniciativa que proviene del ámbito de la mercadotecnia y las ventas. Fueron diseñados para que las marcas se vean revestidas de mayor atractivo y de este modo aumente el consumo de sus productos y servicios. Los efectos sin duda resultan a favor de los negocios.

Analistas de *The Boston Consulting Group* estiman que 40 por ciento de las personas incrementa sus visitas a un establecimiento tras sumarse a un programa de lealtad

La lealtad de los empleados se consigue principalmente a través de su involucramiento en los proyectos de la empresa con objetivos claros y bien comunicados hacia los colaboradores.

y alrededor del 25 por ciento aumenta su gasto promedio. En México, los comercios que implementan un programa de lealtad llegan a incrementar sus ventas al año hasta en un 20 por ciento, de acuerdo con las estimaciones de *Premier Loyalty & Marketing*, propietaria y operadora de Club Premier en el mercado de aerolíneas.

Es decir, los mexicanos ya conocen qué es un programa de lealtad y tienen conciencia de que representa beneficios para su economía, dándoles acceso continuo a productos y servicios con cierto valor agregado. Aplicando el modelo en Recursos Humanos es posible gestionar y elevar la fidelidad y el compromiso, abonando a la retención de talento.



Recomendaciones

- ▶ **Primer paso:** Consiste en incrementar el nivel de apoyo y soporte que brinda Recursos Humanos; entre mayor sea la cercanía, aumentará la confianza y mejorará la relación entre los ejecutivos del área y los colaboradores. Esto es básico.
- ▶ **Segundo paso:** Diseña beneficios alternativos, flexibles y de bajo impacto en costos que realmente representen una compensación a favor de la lealtad.
- ▶ **Tercer paso:** Incorpora beneficios diseñados de forma creativa que representen un valor para la organización y para ti. Algunos ejemplos:
 - **Flex time:** El colaborador controla sus tareas diarias y asegura el resultado bajo un plan de agenda que él o ella diseñó.
 - **Compressed work weeks:** Para empleados que pueden trabajar intensamente con grandes resultados en 3 días de la semana, descansando 2.
 - **Job sharing:** Una misma posición asignada a dos trabajadores que comparten el empleo y los beneficios.
 - **Flex place:** Para colaboradores que pueden trabajar desde casa.
- ▶ **Cuarto paso:** Mide el efecto del programa de lealtad por trabajador, equipo, departamento y área. Identifica dónde hubo ganancias y pérdidas para implementar acciones preventivas y correctivas. ▲

www.pae.cc

TODO LO QUE NECESITAS
PARA GESTIONAR TU
CAPITAL HUMANO
EN UN MISMO LUGAR



Personalizando
Empresas

• ADMINISTRACIÓN
DE NÓMINA

• MAQUILA
DE NÓMINA

• RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN

• ESTUDIOS
SOCIOECONÓMICOS

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

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

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

CORPORATIVO CENTROAMÉRICA: El Salvador.

USA: Los Angeles y San Diego, CA.

Mail: buzon@pae.cc



Líderes multiplicadores: ¿Quiénes y cómo son?

Por: Amedirh

¿Qué es un Multiplier?

De acuerdo con la definición de la Dra. Liz Wiseman, los *multipliers* o multiplicadores son aquellos líderes quienes utilizan el mayor número posible de recursos intelectuales con los que cuentan para amplificar las capacidades y competencias de las personas que están a su cargo y a su alrededor, incluso cuando no dependen jerárquicamente de ellos.

Cuando estos líderes llegan a la empresa destacan de inmediato. Son generadores de ideas y creadores de soluciones relevantes. Los *multipliers* son los líderes que inspiran a la gente para alcanzar los resultados que se espera de ellos e ir más allá de lo sobresaliente. Estos líderes echan mano de su inteligencia para que todos en su campo entreguen a la organización lo mejor de sí mismos.

Liz Wiseman es la especialista que desarrolló el concepto de los *multipliers* con base en una investigación original y rigurosa realizada con líderes de organizaciones de una de las zonas donde se gestiona el mayor volumen de innovaciones en el mundo: Silicon Valley.

La investigadora afirma que los líderes multiplicadores son creadores de genialidades, pero sobre todo, de genios. Todos y cada uno de los colaboradores a su alrededor son considerados personas inteligentes y capaces. Es un punto de partida indispensable, tal como lo señaló uno de los psicólogos más importantes del siglo XX y XXI

Albert Bandura de la Universidad de Standford con su trabajo sobre la auto-eficacia del individuo.

“Los colaboradores tienen un grado de genialidad en un sentido no convencional o tradicional porque suelen desconfiar de sí mismos. Sin embargo, cuando se encuentran con un líder multiplicador, descubren cómo hay en ellos una inteligencia única capaz de generar innovaciones, desarrollar nuevos productos y servicios, hacer sobresalir a sus equipos de trabajo y crear una alta competitividad en conjunto”, explica Liz Wiseman en un artículo publicado por el *Harvard Business Review*.

El estudio de los líderes *multipliers* también llevó a la Dra. Liz Wiseman a identificar a los llamados *diminishers* o reductores. “A través del trabajo de investigación cuidadoso con este enfoque, encontramos que en el nivel más esencial, hay una diferencia dramática entre ambos perfiles. Me refiero al criterio con el que clasifican a las personas que colaboran con ellos. Hay una divergencia en la lógica para conceptualizar y etiquetar a la gente que parte del conjunto de ideas que asumen acerca de la inteligencia de quienes les rodean”, explica Wiseman.

Liz Wiseman identificó seis tipos de *diminishers* que pudiendo tener una buena intención como principio, son líderes que habitualmente siguen las prácticas convencionales del *management* y que llegan a desestimar las habilidades de sus colaboradores.

Diminisher: Líder de un equipo o una organización que opera con una visión de silo o feudo, tiene dificultades para que se produzcan los resultados e ignora las habilidades de sus colaboradores, considerándolos incapaces de alcanzar los objetivos que les plantea.

Diminisher Optimista

Motiva al equipo bajo la creencia de que todo lo pueden lograr. No consigue el objetivo porque los colaboradores tienen mayor conciencia de la realidad.

Diminisher Acelerado

Responde más rápido de lo que requiere la organización sin tomar en cuenta la velocidad en la toma de decisiones, aumentando la frustración del equipo.

Diminisher Rescatador

Busca asegurar el éxito de su gente protegiendo su reputación. En respuesta, el equipo se vuelve dependiente.

Diminisher Super Ideas

Su intención consiste en despertar el potencial creativo de los demás, pero pierde el tiempo sintonizándose con personas que no ven su capacidad.

Diminisher Siempre Listo

Es el que crea una energía profundamente negativa e impone su visión. Consume todo lo que hay en el espacio de trabajo y atrae a gente igual de tóxica.

Diminisher Super Star

Quiere establecer altos estándares para la calidad y el progreso del negocio, creando para su equipo expectativas imposibles de alcanzar y que son fiscalizadas por el resto de la organización, condenando a su gente al fracaso.

Para llevar a cabo su investigación, la Dra. Liz Wiseman estableció como pregunta de estudio: ¿Cuáles son las diferencias sustanciales entre la inteligencia del líder *multiplier* y la del *diminisher*, y qué impacto tienen en sus organizaciones?

Las industrias que fueron seleccionadas para el análisis incluyeron a la biotecnología, ventas on line, productos electrónicos, comunicación y networking, buscadores de internet y software. Participaron empresas como Affymetrix, Amazon, Apple, Cisco, Google, Intel, Microsoft y SAP. Se seleccionó a los líderes por nominación, es decir, éstos fueron postulados por las compañías. Posteriormente, se les aplicó una encuesta y luego se realizaron dos sesiones de entrevistas para profundizar. Se trabajó con 144 líderes. ▲▲



ESTIMADOS SOCIOS AMEDIRH

Los invitamos a participar en nuestros grupos de intercambio de cartera

Contamos con 5 grupos de intercambio

4 POR ZONA
GEOGRÁFICA



1 POR ÁREA



Estos grupos se reúnen una vez al mes en un día ya establecido. Comparte tus vacantes y recibe apoyo del grupo con candidatos acordes a tu perfil. Les recordamos que este es un **SERVICIO TOTALMENTE GRATUITO** para todos nuestros socios y universidades participantes

Homologación de reglas para determinar salario base de cotización: IMSS

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

Durante varias semanas han circulado notas periódicas en los medios de comunicación que han generado un problema serio de desinformación, al señalar que se han homologado las reglas para determinar el salario base de cotización, que es el punto de partida para el pago de las cuotas obrero-patronales de seguridad social, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Por ello, es necesario dar a conocer la situación real, conforme a las siguientes consideraciones:

1. En efecto existe una iniciativa de ley que persigue los objetivos señalados en el párrafo anterior. De aprobarse traería consigo un incremento en las cuotas obrero-patronales de la cual se explica cómo es la situación actual:
 - Fue aprobada por la Cámara de Diputados y turnada a la de Senadores.
 - En el Senado de la República se han hecho gestiones oportunas y pertinentes explicando la importancia y trascendencia de este asunto, así como las repercusiones que generaría un incremento en los costos laborales, vía cuotas de seguridad social. Muchos senadores han sido sensibles a estos argumentos y por el momento la iniciativa está en estudio, a pesar de la incesante gestión realizada por parte de algunos funcionarios del IMSS.
2. Por otro lado, en el año de 2014, la Dirección de Incorporación y Recaudación del IMSS diseñó cuatro

Las empresas que cumplen con los requisitos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, sin llevar a cabo simulaciones jurídicas, no deben tener problemas respecto de la determinación del salario base de cotización.

CRITERIOS NORMATIVOS bajo los números 01, 02, 03, 04/2014 que se refieren respectivamente a:

- a) Los pagos hechos a los trabajadores por concepto de previsión social.
- b) Por concepto de alimentación habitación.
- c) Por accidentes de trabajo no acontecidos.
- d) Aportaciones a fondos de pensiones que son entregados directamente a los trabajadores.

La justificación de estos criterios que establecen algunos requisitos no previstos en la ley y la interpretación de la misma, es que existen muchas empresas que venden servicios de subcontratación, o bien ofrecen la implementación de esquemas a través de los cuales ofrecen a sus clientes “pagar más a los trabajadores”, a un menor costo a través de una serie de acciones indebidas, que están dirigidas a eludir y evadir el pago de impuestos y de cuotas de seguridad social.



Lamentablemente esto es una realidad. Sin embargo, la acción seguida por la autoridad es tan solo un paliativo pues no resuelve de fondo el problema y afecta a los patrones que sí cumplen, mientras las empresas irregulares lucran abiertamente con el fraude fiscal desde hace muchos años con plena impunidad.

Situación actual

Estos "criterios normativos" fueron elaborados por la Dirección de Incorporación y Recaudación del IMSS y no por el Consejo Técnico como han sostenido algunas voces y comunicadores y "sólo son de observancia obligatoria" para las áreas internas del propio instituto.

De acuerdo con el artículo 35 del Código Fiscal de la Federación, estos criterios no generan obligaciones para los particulares; esto incluye a los sujetos obligados, a sus contadores y auditores, lo que significa que los actos de la autoridad que provengan de su aplicación, si llegara a afectar los intereses de los particulares, se pueden impugnar.

A pesar de la buena intención que aparentemente persiguen estos criterios, lo cierto es que, en muchas condiciones van más allá de lo que establece la ley.

Los criterios señalados están siendo aplicados por parte de algunas delegaciones del IMSS, pero eso no implica que la acción sea correcta. En última instancia habrá que estudiarse cada caso en concreto, siguiendo los lineamientos que establece la legislación.

Conclusiones

- ▶ Los medios de comunicación periodística han difundido una información que no es correcta.
- ▶ Ninguna disposición interna del IMSS puede modificar a la ley y menos ir más allá de lo que la misma establece, imponiendo nuevas cargas o restringiendo derechos de los particulares. Cualquier acto que vaya en contra de este principio se puede impugnar.
- ▶ El artículo 27 de la Ley del Seguro Social que establece las bases para determinar el salario base de cotización no se ha modificado. Por ahora sólo hay una iniciativa muy peligrosa que se está discutiendo en el Senado de la República y a la cual se le está dando seguimiento puntual.
- ▶ Las empresas que cumplen con los requisitos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, sin llevar a cabo simulaciones jurídicas, no deben tener problemas respecto de la determinación del salario base de cotización, y si los hay, pueden impugnar el acto de la autoridad con muchas posibilidades de éxito. Asimismo, pueden acudir a la PRODECON.

El contenido es responsabilidad del autor.

Buenas razones para participar y compartir mejores prácticas

Por: Amedirh

Amedirh cuenta con ocho Comités de Trabajo que se ofrecen a los socios como un beneficio de valor adicional a la membresía. Esta plataforma tiene como objetivo socializar las experiencias y nuevas tendencias entre los colegas del área.

Cada uno de los Comités de Trabajo es encabezado por un presidente invitado por Amedirh. Se trata de un especialista, responsable de dirigir las sesiones que tienen periodicidad mensual. Se hace cargo de recapitular los temas más importantes tratados en la reunión, considerando los puntos de vista de los participantes.

El presidente del Comité de Trabajo estructura la agenda con las sugerencias y necesidades de los integrantes del grupo. En las sesiones, conduce la revisión de los temas, facilitando la discusión y la elaboración de conclusiones.

Los asistentes al Comité de Trabajo colaboran en empresas socias de Amedirh, en un área afín a los temas abordados en el grupo. Su función consiste en participar activamente en las sesiones y desarrollar alguno de los tópicos que se abordan de acuerdo con el temario.

Clima Organizacional y Engagement

Tiene como objetivo apoyar a los responsables de la transformación cultural de las organizaciones o a quienes participan en el proceso como agentes activos con

metodologías de innovación para el logro de sus objetivos. Presidente: Lic. Francisco Von Drateln Salgado, Director de Pulso Vital

Compensaciones

Su propósito consiste en establecer el costo/beneficio del uso adecuado de un plan de compensaciones contemplando todos aquellos pagos, en efectivo o en especie con que la organización retribuye a quienes trabajan en ella, lo cual permitirá atraer y retener al talento necesario. Presidente: Rocío Hernández, Director de Consultoría AON.

Comunicación

El objetivo es profundizar en la naturaleza y alcances de la comunicación como recurso estratégico de las organizaciones para desarrollar alternativas de enriquecimiento de la función de Recursos Humanos y de aprovechamiento de las oportunidades que en materia de información y comunicación ofrecen los procesos de cambio. Presidente: Mtro. Silvano Soto, Coordinador de Proyectos de Innovación en Televisa.

Diversidad

Este comité tiene como propósito conocer el mundo laboral desde el punto de vista de la diversidad y sus ventajas competitivas dentro de las organizaciones como un primer paso para avanzar en pro de una sociedad más tolerante e inteligente que aprecie cada vez más las diferencias y co-



nozca el valor del respeto y la sensibilidad cultural. Presidente: Lic. Madsí Lomelí Valero, Titular de la Coordinación Asesora de Programas Socioculturales de Pemex.

Fiscal en Seguridad Social

En un ambiente totalmente interactivo, este comité busca compartir con especialistas en materia de seguridad social, información relacionada con las estrategias que operan las empresas y su impacto en las finanzas de la organización. Presidente: Zoe Gómez, Gerente Senior de Human Capital/ Seguridad Social de Ernst & Young México.

Relaciones Laborales

Este comité tiene por objetivo compartir información sobre la situación laboral dentro de las organizaciones y con apoyo del presidente del comité, establecer procesos y generar soluciones de acuerdo con los requerimientos. Presidente: Lic. Hugo Alberto Araiza, Director de Relaciones Laborales CEMEX.

Salud

Dirigido a gerentes de Recursos Humanos y médicos de empresa responsables del área de Salud y Productividad, interesados en establecer criterios generales de la administración del bienestar y compartir mejores prácticas. Presidente: Dr. Miguel Ángel González Montiel, Health Management Leader México, GE Global Growth Organization.

Tecnología aplicada a Recursos Humanos

Este comité está dirigido a integrantes de la función interesados en conocer las tendencias tecnológicas que han logrado hacer eficiente la gestión de talento. Las sesiones se realizan vía webinar. Los integrantes participan y aportan conocimientos y experiencias sobre herramientas y prácticas para mantenerse a la vanguardia tecnológica. Presidente: Adela Giral, Human Resources Director, Microsoft. ▲▲

Tu participación es importante

Cada vez son más los socios de Amedirh que se integran a los Comités de Trabajo descubriendo en las experiencias de otros ejecutivos de Recursos Humanos, el principio de soluciones a situaciones críticas que deben atender.

Las reuniones de los Comités de Trabajo se realizan una vez al mes, de 8:30 a 10:00 horas en el Centro de Desarrollo de Talento Amedirh, de acuerdo con un calendario anual de sesiones.
Inscripciones: 5140-2204
ygonzalez@amedirh.com.mx

Big Data en Recursos Humanos



Por: Amedirh

La revolución del Big Data que introdujo una nueva visión global sobre la recolección, tratamiento y análisis de la información, tiene aplicación más allá de ámbitos como la mercadotecnia y las ventas. Las áreas de Recursos Humanos tienen la oportunidad de emprender proyectos de aprovechamiento de esta herramienta para construir estrategias que van desde retos que parecen elementales hasta las soluciones innovadoras y disruptivas.

El término Big Data describe al volumen masivo de datos que se generan en todo tipo de organizaciones y que pueden adquirir expresiones diversas y crearse a gran velocidad. Esta información es producto de la operación de las empresas, desde la concepción de los objetivos y estrategias, hasta el resultado final que se obtiene con la retroalimentación por parte de los consumidores, por ejemplo.

Este gran volumen de datos puede llegar a representar una auténtica dificultad porque se requieren grandes esfuerzos para acopiar, preservar, respaldar y organizar cada pieza de información. Analizarla implica un reto mayor todavía. Pero más importante aún es que Big Data es un nuevo modelo de oportunidades para que los empresarios, líderes y estadistas puedan tomar decisiones estratégicas.

Big Data y Recursos Humanos

Aunque la aplicación de soluciones de Big Data ya opera en los grandes corporativos de firmas y marcas globales, hay una realidad imperante en los equipos de

Mayer-Schönberger y Cukier definen el Big Data como “la capacidad de la sociedad para asimilar la información mediante vías novedosas con el objetivo de producir conocimientos, bienes y servicios de valor significativo”.

Fuente: El País.

71%

de los CEO's consideran que el capital humano es el principal factor que contribuye a sustentar la creación de valor en las economías.

Fuente: HBR



Recursos Humanos. Sea por entrenamiento o incluso por el uso de procesos más convencionales, la gestión de la información se enfoca en la elaboración de reportes de métricas de la fuerza de trabajo, resultado de la comparación o *benchmarking*, con base en estadística descriptiva.

Sin embargo, Recursos Humanos debe dar el siguiente paso en la evolución del análisis de los datos sobre el desempeño de todos y cada uno de los colaboradores a través de esquemas de pronóstico y predicción. Es decir, si bien se producen métricas y hay una línea de reporte, el uso que prevalece está orientado hacia la reseña de lo que pasó y menos hacia la visión de lo que podría suceder.

Son pocos los equipos de Recursos Humanos en el mundo que utilizan Big Data a la manera de las áreas de planeación estratégica y mercadotecnia, para anticiparse al comportamiento de los trabajadores, tal como se predice la conducta del consumidor. Lo más relevante es que justo se está llegando al momento con las condiciones propicias para sacar mejor partido al análisis de los grandes volúmenes de datos para la contratación, evaluación del desempeño y retención del talento.

De acuerdo con el estudio "The Big Data Opportunity for HR and Finance" realizado por la revista *Harvard Business Review*, 71% de los CEO's encuestados consideran que los Recursos Humanos de la organización son el

factor número uno que contribuye a sostener el valor agregado en cualquier economía. De ahí que resulte esencial que los ejecutivos dedicados a gestionar este activo fundamental ingresen al juego del Big Data para garantizar que una empresa cuenta con el mejor talento disponible o bien adquirirlo y retenerlo.

43%

de los líderes de alta dirección estiman que la inversión en el capital humano es su mayor prioridad.

Fuente: HBR

Big data: Acceso a RH Analytics

La explotación de la información bajo el enfoque de Big Data permite identificar patrones, correlaciones, tendencias e *insights* de gran valor acerca del comportamiento del colaborador. El objetivo detrás de poner en marcha proyectos con esta perspectiva consiste en identificar puntos ciegos que la empresa desconoce y que se puede comenzar a estudiar para mejorar el funcionamiento y desempeño de la fuerza de trabajo.

En una economía basada en el conocimiento, en la que es una demanda tomar decisiones bien fundamen-

tadas en métricas analíticas sólidas, Big Data ofrece todo un conjunto de oportunidades que se vinculan con la estrategia clave del Retorno de Inversión (ROI) en términos de la aportación del capital humano. Hacer más con menos exige tener una comprensión profunda de los indicadores clave de negocio.

Para Recursos Humanos, Big Data se refiere al uso de todas las fuentes de datos disponibles en el marco del negocio, incluyendo las que tradicionalmente no se toman como referencia significativa. Este ejercicio supone integrar y analizar todas las bases de información interna, análisis previos, métricas, evaluaciones, *benchmarks* externos y *social media data*, por ejemplo.

En combinación con el software adecuado para gestionar todos los datos, se tiene el acceso a verdaderos tableros de control en los que se toma el pulso organizacional minuto a minuto, encontrando los puntos ciegos donde hay que emprender acciones preventivas y correctivas.

Recomendaciones: ¿Por dónde comenzar?

1. Reconocer de qué escala es el volumen de datos que se genera en la empresa. Están por todas partes, casi siempre dispersos.
2. Definir con claridad cuál será el objetivo de aplicar el enfoque de Big Data en la organización, apuntando a mejorar el desempeño, la calidad y el retorno de inversión.
3. Proyectar la magnitud del cambio organizacional considerando a todos los grupos de interés: directivos, gerentes, operarios, inversionistas, clientes, proveedores, etc.
4. Identificar las herramientas, procesos y técnicas más idóneos de acuerdo con las características de la organización.
5. Crear alianzas con las áreas de Tecnología de Información de la empresa para diseñar, desarrollar, implementar y potenciar un proyecto de Big Data.
6. Planificar la implementación de la tecnología requerida para ejecutar el análisis de grandes volúmenes de datos. Sólo así tendrán soporte los nuevos procesos para la recolección, depuración y análisis de la información. ▲▲

“Las decisiones dirigidas por Big Data tienden a ser mejores. Los líderes que abracen este modelo sobrevivirán, los demás probablemente serán reemplazados. Las empresas ya están mirando cómo desarrollar el dominio de esta nueva ciencia de la información para permanecer por encima de sus rivales”. **Andrew McAfee, Co-director de *The Initiative on the Digital Economy* en la MIT Sloan School of Management.**

Reto # 1:

Hacer que la información fluya entre los feudos o grupos que conforman una organización.

Fuente: HBR





Impulse y fortalezca su Empresa con American Express

Obtenga hasta 39 días naturales de
financiamiento sin intereses para
liquidar sus compras.

Además, con nuestras herramientas
en línea, puede generar reportes a
diferentes niveles de detalle para un
mayor control de sus gastos.

American Express

su aliado de negocios.



GLOBAL
CORPORATE PAYMENTS

Adquiera su Tarjeta
llamando al
01 800 900 1900
de lunes a viernes de
9:00 a 18:00 horas o visite
amexempresas.com.mx

Dr. Manuel Mondragón Comisionado Nacional Contra las Adicciones

Por: Amedirh

Resumir trayectorias tan amplias y trascendentes como la del titular de la Comisión Nacional Contra las Adicciones (Conadic) suele resultar injusto. Es Médico Cirujano por la Universidad Nacional Autónoma de México y Contralmirante Médico Naval por la Armada de México. Su vocación de servicio a la nación le ha llevado a formarse también en la Maestría en Alta Dirección de Empresas en el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas.

Es el Dr. Manuel Mondragón y Kalb, quien está a cargo de una responsabilidad vital con el presente y el futuro del país. "Trabajo orientado a los resultados. No puedo trabajar para hacer informes y reportes. Les comparto dos ejemplos de iniciativas que he impulsado en otros momentos y que tienen impacto real en la sociedad. Una de ellas es el alcoholímetro con el que se ha reducido el 30% de la mortalidad en la Ciudad de México por percances relacionados con el consumo de bebidas alcohólicas".

El segundo ejemplo y caso de éxito es la iniciativa para la generación de espacios libres de humo de tabaco. "Tuve la oportunidad de impulsar este proyecto y, como Comisionado Nacional Contra las Adicciones, he recibido la instrucción del Presidente de la República para ampliar el alcance a los demás estados del país. Tenemos los protocolos para efectuar la implementación en las ciudades más importantes".

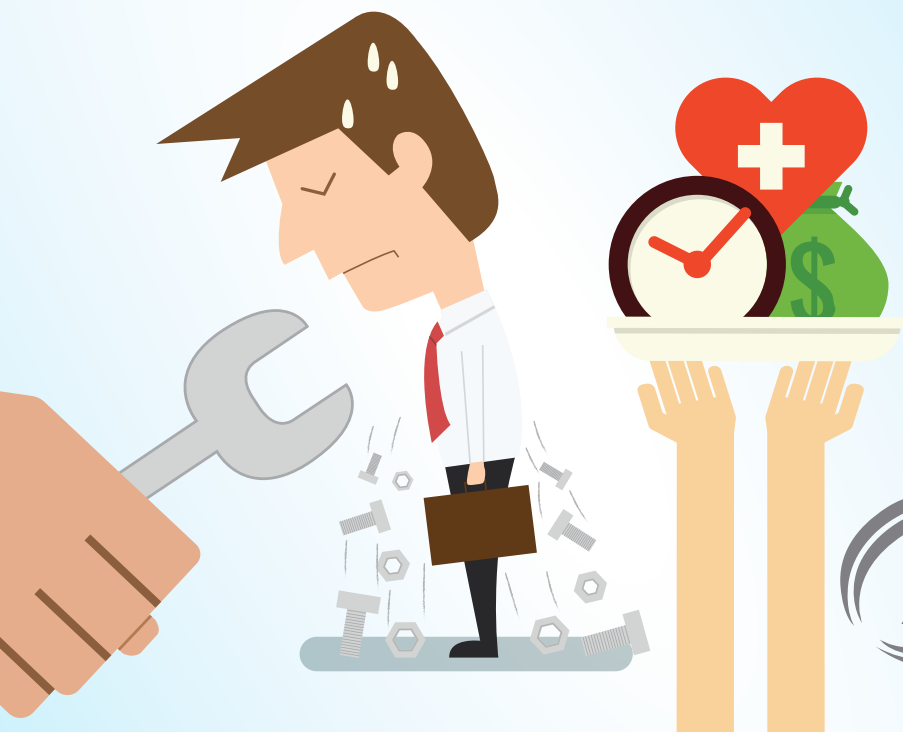
Desde la Conadic, se contempla la relevancia que tiene la responsabilidad social de los líderes para con sus colaboradores en materia de prevención de las



Dr. Manuel Mondragón, titular de CONADIC.

adicciones. Al respecto, el Dr. Manuel Mondragón considera que "el empresario tiene que establecer un criterio de orden humanista en su negocio. Tiene que ver por sus trabajadores y por sus familias. Si un colaborador es sano física, emocional y mentalmente, es más productivo. No importa la edad. Lo mismo sucede con los jóvenes que con las personas en etapa de retiro que pueden involucrarse en diversidad de actividades para continuar vigentes".

El Comisionado Nacional contra las Adicciones estima que se requiere ir varios pasos más allá de las campañas de salud y bienestar. "Una cosa es que la empresa vea que su trabajador sea más sano en alimentación, actividad física, conductas, manejo del ocio, y otra que además se establezcan medidas que cuiden las adicciones. Asimismo, la organización se debe abrir a las familias. Si un trabajador, de cualquier sexo y edad,



CONADIC

Comisión Nacional contra las Adicciones

no está bien en su hogar, tendrá un impacto negativo en su desempeño”.

La Conadic cuenta con cuatro direcciones generales, una de ellas dedicada exclusivamente a atender a la comunidad de empresas pequeñas, medianas y grandes para asesorar y convocar a la participación ciudadana. Asimismo, desarrolla acciones para procurar la prevención en el caso de los adultos en edad de retiro.

“Un adulto mayor cae en adicciones, principalmente en el alcoholismo combinado con otra droga, debido a cuadros de depresión, ausencia de motivación y justificación de su vida; o bien, por abandono y falta de construcción del auto-estima en la etapa de jubilación. El duelo también es una causa que nos lleva al consumo de sustancias nocivas”.

Las adicciones siguen afectando a México. Por un lado, porque el territorio nacional produce, exporta y es puente para el tráfico de drogas. Por otro, como lo destaca el Dr. Manuel Mondragón, debido a la oferta y demanda del menudeo de estupefacientes que afecta a familias, escuelas y por supuesto, a las empresas.

“Tenemos el call center **01-800-9112000**, donde proporcionamos información a la ciudadanía sobre adicciones. De igual forma, recibimos notificaciones sobre la circulación de sustancias nocivas para la salud. Desde luego que a la Conadic no le corresponde ejercer la procuración de justicia, pero sí hacemos todo lo que está en nuestras manos para fomentar la participación de las autoridades correspondientes”.

La experiencia del Dr. Manuel Mondragón y Kalb es tan basta como sabia. Ha desempeñado diversidad de cargos públicos a nivel federal entre los que se encuentran:

- ▶ Comisionado Nacional de Seguridad en la Secretaría de Gobernación.
- ▶ Coordinador Nacional de Participación Social de la Procuraduría General de la República.
- ▶ Presidente del Comité del Consejo Nacional del Deporte.

En el Gobierno del Distrito Federal se ha desempeñado como:

- ▶ Secretario de Salud.
- ▶ Secretario de Seguridad Pública.
- ▶ Coordinador de proyectos especiales de la Secretaría de Desarrollo Social.

A manera de conclusión, el Dr. Manuel Mondragón señala que “no hemos hecho nuestro trabajo cabalmente quienes debemos informar, sensibilizar, educar y hacer todo lo que esté de nuestra parte para evitar el fenómeno de las adicciones. En esta labor, los padres de familia cumplían objetivos fundamentales. Hoy la familia ha cambiado y sus nuevas dinámicas influyen con fuerza en el comportamiento de los niños y los jóvenes. A todo esto se suma el entorno, la marginación, la expulsión de los jóvenes y los adultos mayores a la calle porque en sus hogares no encuentran alcohólico”.

El fondo de ahorro: Ventajas para todos

Por: Amedirh

El fondo de ahorro es una prestación que las empresas ofrecen a sus empleados como parte de los beneficios que se obtienen al pertenecer a la organización. Esta práctica tiene como objetivo fomentar la preservación de los recursos entre los colaboradores de la fuerza de trabajo y de esta forma promover el bienestar económico y social de ellos y sus familias.

Para crear un fondo de ahorro se requiere de las aportaciones de la empresa y del colaborador a partes iguales. Unificando estos recursos, se crea una base común que se invierte para obtener ingresos adicionales que representen una ventaja para todos los participantes.

Las aportaciones para la constitución del fondo de ahorro serán deducibles para la empresa y exentos para el trabajador, siempre que se cumpla con los requisitos previstos en la legislación. De acuerdo con el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), tanto el patrón como el empleado no pagarán impuestos sobre la obtención de ingresos provenientes de fondos de ahorro establecidos en sus contratos de trabajo cuando se reúnan los requisitos de dicha ley.

- ▶ No deberán ser superiores al 13% del salario del trabajador; en caso de ser superior por el excedente se pagará impuesto.
- ▶ Las aportaciones de la empresa serán iguales al monto aportado por los trabajadores.
- ▶ La aportación no deberá exceder del monto equivalente a 1.3 salarios mínimos del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

Ventajas para la empresa

Las aportaciones efectuadas por la empresa son deducibles del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y no se integran al salario base de cotización para efectos de las cuotas patronales al IMSS y al INFONAVIT. Es un estímulo para los empleados que promueve mejores relaciones laborales y tiene un impacto sobre la productividad. De igual manera, se fomenta el valor del ahorro generando un impacto positivo en la organización y en los hogares. Adicionalmente, se convierte en una herramienta para la negociación de contratos colectivos de trabajo.

Beneficios para los trabajadores

Las aportaciones patronales realizadas al fondo de ahorro no se acumulan al salario, por lo tanto los colaboradores no son afectados por deducciones adicionales. Además, cuentan con un complemento a su salario para cualquier contingencia y pueden acceder a préstamos.

Las aportaciones podrán retirarse únicamente al término de la relación de trabajo y una vez por año. También se puede otorgar un préstamo al año. El monto será hasta por la cantidad que tenga ahorrada el trabajador, incluyendo sus aportaciones y las de la empresa. Se podrá otorgar más de un préstamo al año siempre y cuando se haya pagado totalmente el anterior y haya pasado por lo menos seis meses desde que se pagó la totalidad del préstamo previo.

Si hay remanente, es decir en caso de no utilizarse la totalidad de los recursos disponibles, estos deberán ser invertidos en valores, inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en valores de renta fija que el sistema de Administración Tributaria determine. Los rendimientos generados por los préstamos deberán ser distribuidos entre los integrantes. ▲▲



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

INSTITUTO
fonacot

CARACTERÍSTICAS

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

REQUISITOS

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

DOCUMENTACIÓN

- Original y copia de:
- Identificación oficial vigente con fotografía.
 - Último recibo de nómina.
 - Comprobante de domicilio no mayor a 3 meses.
 - Último estado de cuenta bancario o tarjeta de débito a nombre del solicitante. (si aplica).
 - Certificación del patrón (empresa) que no exceda de 30 días (si aplica).



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

FONACOT es el crédito que sí puedes pagar.

MÉXICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

@Infonacot

INFONACOT

www.infonacot.gob.mx

01 800 FONACOT
3662268

Incrementando las habilidades de liderazgo en las profesiones de contabilidad y finanzas en México

Actualmente en este mundo de la post crisis financiera, el rol de los profesionales en contabilidad y finanzas se está ampliando. Los contadores públicos y otros ejecutivos en éstas áreas no pueden confiar de forma exclusiva en su experiencia y habilidades técnicas. Ser un contador tradicional con sólidas habilidades técnicas parece ya no ser suficiente hoy en día.

Las organizaciones requieren que sus profesionales financieros se encuentren involucrados en la estrategia y ejecución del negocio, por lo que requieren un entendimiento claro de cómo funciona la empresa. En México es necesaria una reevaluación del entrenamiento técnico que reciben los profesionales en las áreas de contabilidad y finanzas para incluir capacitaciones enfocadas en desarrollar las habilidades de análisis de negocio, estrategia y datos, al igual que promover las de comunicación, influencia y liderazgo.

El Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA por sus siglas en inglés) hace mención a este acercamiento en su conferencia anual 2015 en donde las sesiones como "Empoderar a través de la curiosidad en lugar de las respuestas" y "Comunicando con convicción y escuchando con Liderazgo" se imparten junto con los talleres tradicionales relacionados con habilidades técnicas.

La Universidad de Stanford también promueve en los estudiantes a que piensen, de manera global, en las preocupaciones de toda la organización. La capacitación enfocada en cómo desarrollar un estilo de liderazgo más efectivo está incluida en su programa estratégico de liderazgo financiero para los futuros CFOs.

Desarrollando competencias para los líderes financieros del mañana en México

Armando Nuricumbo, de *Nuricumbo + Partners*, firma consultora financiera en la Ciudad de México, es enfático en el camino a seguir para los ejecutivos financieros mexicanos. "Las tendencias son claras, los profesionales financieros y de contabilidad necesitan más habilidades estratégicas de negocio y capacitaciones adicionales con la finalidad de ser socios más efectivos dentro de sus organizaciones. Desde los socios y dueños de grandes firmas contables, hasta los contadores más junior, necesitan adquirir habilidades de influencia y liderazgo necesarias para ser consultores que agreguen valor al negocio de sus clientes. No podemos seguir viendo a la contabilidad y a las finanzas como un área exclusivamente técnica: Se necesita un componente importante de liderazgo y de *soft skills* para ser exitoso."

Distintas formas de cerrar la brecha en la oferta de talento financiero y contable

El AICPA ha realizado esfuerzos en conjunto con *The Chartered Institute of Management Accountants* (CIMA, por sus siglas en inglés) para formar al *Chartered Global Management Accountant* con la finalidad de elevar la profesión de la gestión contable. Aquellos aspirantes que deseen este título deben contar con sólidas habilidades de comunicación y liderazgo, así como intentar fomentar un equipo que acepte el aprendizaje continuo.



PROFESSIONAL LEARNING PARTNERS

Jessica Volin

Consultor y Coach certificada en Birkman Method, Myers-Briggs, Type Indicator y Master Trainer de Situational Leadership en Professional Learning Partners.



Armando Nuricumbo

Contador público certificado en México y los Estados Unidos. Director de Nuricumbo + Partners y preside el Comité Financiero de la Cámara de Comercio Británica.



Aun cuando muchas de estas habilidades son adquiridas a través de la experiencia, la capacitación y el aprendizaje juegan un papel vital dentro de la creación de una base de conocimiento de negocios necesaria. A Armando Nuricumbo le gustaría ver una iniciativa similar en México. Es por ello que ha patrocinado un programa en conjunto con Professional Learning Partners (PLP) que satisfaga las necesidades de capacitación actuales del ejecutivo de finanzas en México.

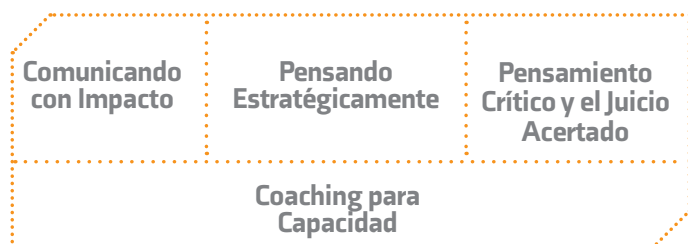
Currículo de habilidades para ejecutivos financieros

Nuricumbo y PLP visualizan dos módulos “core” para los profesionales de contabilidad y financieros en México. Adicionalmente, las firmas pueden construir sobre ésta base para crear un programa a profundidad impartido dentro de la organización.

Módulos “core”



Módulos optativos



Nuricumbo insiste en que el currículo ofrezca a los practicantes de contabilidad y finanzas un programa que incremente sus habilidades y conocimiento con el que puedan dirigir sus carreras hacia el siguiente nivel. Este grupo de talento será retado para pensar de forma crítica, acerca de sus habilidades personales y a que aprendan a maximizar sus oportunidades para crear valor para ellos mismos y sus organizaciones.

Los profesionales globales dentro de estas áreas se enfrentan a una serie de desafíos empresariales y normatividades complejas que necesitan nuevas habilidades, competencias y recursos para adquirir el éxito organizacional.

Actualmente, los clientes confían en estos profesionales para que vean más allá de los números hacia conseguir los resultados e impulsar la estrategia del negocio, sostener la estrategia corporativa, empoderar la innovación y ofrecer un valor sostenible a sus organizaciones. Sus contrapartes mexicanos necesitan demostrar, al inicio de sus carreras, la habilidad de ser estratégicos y pensadores analíticos, comunicadores equilibrados, líderes, tomadores de decisiones y solucionadores de problemas que entiendan el negocio de sus clientes. Conforme los profesionales de la contabilidad y las finanzas empiezan a ocupar posiciones de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones, mayor será la necesidad de contar con las herramientas que les permitan ejercer su liderazgo de manera efectiva.

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

¿Sabes qué es un MOOC? Soluciones al reto del entrenamiento

Por: Amedirh

Lograr mejores resultados en los indicadores de negocio tiene una fuerte correlación con las competencias de los colaboradores, pero el rezago en capacitación no es un problema menor en el país. Los jóvenes llegan a las empresas con deficiencias en aspectos clave y no cuentan con la experiencia que se requiere.

Por igual, los adultos con más años en las organizaciones requieren actualización permanente y no hay presupuesto que alcance. En este escenario, el uso de los MOOC's puede ser una respuesta para solucionar las necesidades de entrenamiento.

MOOC es el acrónimo en inglés de *Massive Open Online Course*. En español, se traduce como Curso en Línea Masivo y Abierto. Tienen cinco características esenciales que los diferencian de otros recursos en la web.

- ▶ Orientación a metas de aprendizaje concretas con evaluaciones progresivas.
- ▶ Acceso masivo a todo tipo de personas que circulan en la red de internet.
- ▶ Ingreso libre, abierto, disponible y gratuito, aunque puede haber un costo adicional para acceder a recursos como tutorías o certificaciones.
- ▶ Desarrollo intencional para la web con elementos multimedia.
- ▶ Interacción en línea con los demás participantes. Puede ser durante sesiones en vivo o de manera asíncrona, a cualquier hora.

Uno de los grandes jugadores en esta estrategia educativa es **Udacity** que ofrece cursos desarrollados por compañías globales como Google, Facebook, MongoDB, Cloudera y ATT entre otras ubicadas en Silicon Valley. Su modelo se basa en nanogrados educativos o programas compactos y flexibles diseñados para personas ocupadas, para la aplicación inmediata del aprendizaje, en contacto con una comunidad de *coaches* y con alternativas para demostrar las habilidades adquiridas.

Coursera es un portal de acceso a cursos, especializaciones y posgrados en línea, desarrollados por universidades de enorme prestigio mundial. Cuenta con 30 áreas de conocimiento impartidas en 20 idiomas diferentes. Ofrece además la alternativa para estudiar los programas con opción a certificación mediante un pago adicional que apoya el financiamiento de la plataforma.

edX fue creada por estudiantes e instituciones educativas buscando transformar el talento humano en especialidades de nuevas tecnologías, a través de una pedagogía innovadora y con cursos de diseño y metodología rigurosa. No persigue fines de lucro y su plataforma es abierta, colaborativa y financieramente sustentable.

Khan Academy ofrece recursos de aprendizaje para todas las edades con ejercicios prácticos, videos instruccionales y que permiten generar una experiencia personalizada. Aborda temas como matemáticas, ciencias, computación, historia, economía entre muchos otros. Están auspiciados por la NASA, el MIT y *The California Academy of Sciences*. ▲▲



GREAT
PLACE
TO
WORK®



credibilidad

respeto

imparcialidad

orgullo

compañerismo

Lugar de trabajo certificado

GUARDIAS	CREA	AEROPUERTOS	ELECTRÓNICA	ESCOLTAS	ARMADOS
GPS	CONSULTORÍA	ALARMAS	INTRAMUROS	20 años nos respaldan	



EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE



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



www.grupoipsmexico.com

azs@grupoipsmexico.com

Tel. + 01 (55) 5525 3242

¿Tienes adeudos con el IMSS? Es un buen momento para regularizarte

Por: Ernesto Vázquez Landero

Cuando un patrón enfrenta problemas de liquidez puede presentar ante el IMSS una solicitud para pagar en parcialidades los adeudos que tenga por concepto de cuotas, capitales constitutivos, actualización, recargos y multas.

A fin de que proceda la solicitud, los patrones deben garantizar el interés fiscal a través de alguna de las formas previstas en el artículo 141 del Código Fiscal de la Federación, las cuales se enlistan enseguida:

- ▶ Depósito en dinero
- ▶ Carta de crédito
- ▶ Prenda o hipoteca
- ▶ Fianza
- ▶ Obligación solidaria asumida por tercero que compruebe su idoneidad y solvencia
- ▶ Embargo en la vía administrativa

La garantía debe comprender las contribuciones adeudadas actualizadas, los accesorios y los recargos que se causen en los doce meses siguientes a su otorgamiento.

Por ejemplo, si una empresa tiene un crédito cuyo monto actualizado asciende a \$100,000.00 deberá obtener una fianza por \$113,560.00 a fin de garantizar tanto el monto de su adeudo como los recargos que se generarán en los próximos doce meses.

Con el objetivo de apoyar a los patrones, el Consejo Técnico del IMSS dio a conocer en el Diario Oficial de la Federación del 30 de junio de 2015 un acuerdo mediante el cual

exime del otorgamiento de la garantía del interés fiscal a las empresas que soliciten el pago en parcialidades o diferido de sus adeudos.

Para ello, será necesario que cumplan los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Además, al presentar la solicitud de pago en parcialidades, se debe solicitar la dispensa de la garantía del interés fiscal, con fundamento en los siguientes acuerdos:

- ▶ **ACUERDO ACDO.SA3.HCT.101214/282.P.DIR** publicado en el DOF del 15 de enero de 2015
- ▶ **ACUERDO ACDO.SA3.HCT.240615/134.P.DIR** publicado en el DOF del 30 de junio de 2015

Es importante considerar que en caso de no cubrir el pago de dos de las parcialidades autorizadas, el IMSS requerirá a la empresa para que garantice el crédito fiscal dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación. De no hacerlo en el plazo citado, se revocará la autorización de prórroga para el pago de parcialidades. Este beneficio será aplicable hasta el 31 de diciembre de 2015.

Asimismo, te recordamos que en ningún caso se autorizará prórroga para el pago de las cuotas que hayas retenido a tus trabajadores.

En el siguiente caso práctico se ilustra la forma en que una empresa desea regularizar un adeudo que tiene con el IMSS por las cuotas de mayo, y aprovechar el beneficio de no tener



En Gastronomía Contempo sabemos que la alimentación afecta directamente el desempeño diario de tus trabajadores.

Ofrecemos el mejor servicio de comedores a la medida de tu empresa, con los más altos estándares de calidad e higiene. A través de menús elaborados por nutriólogos especializados, nuestros clientes ven resultados óptimos y sus empleados alcanzan niveles de eficiencia y rendimiento laboral superiores, gracias a una buena alimentación inteligente, sustancial y deliciosa.

Porque **una empresa bien alimentada** es una **empresa productiva.**

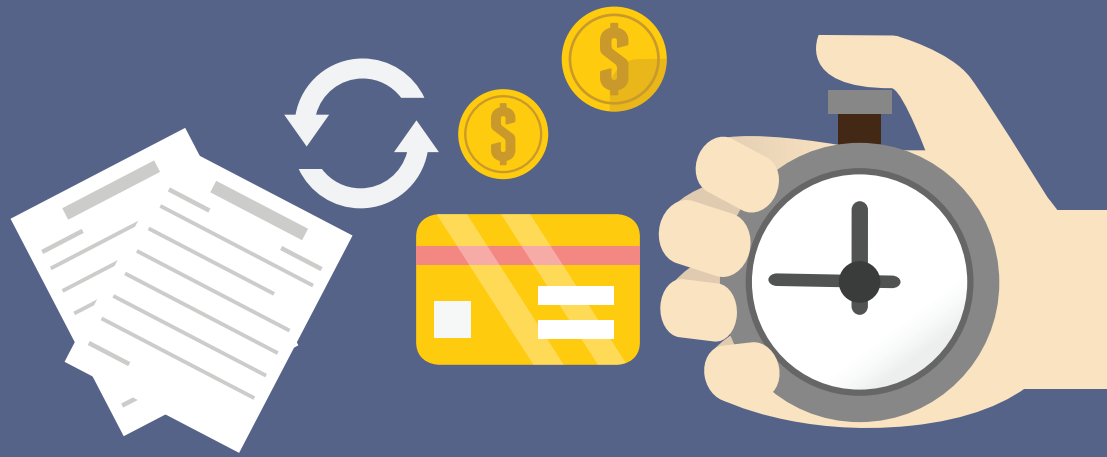
Insurgentes Sur #1898 Piso 3, Col. Florida

C.P. 01030, México D.F.

Tel. 5980 4826

gastronomica@gcontempo.com

www.gcontempo.com



que garantizar el interés fiscal. La cuota patronal asciende a \$82,000.00 y la obrera a \$18,000.00, es decir, tiene un adeudo de \$100,000.00

Para cubrirlo, el 31 de agosto de 2015 presenta una solicitud para pagar en cuatro parcialidades las cuotas patronales. ▲▲

1. Determina el adeudo total, para lo cual se calcula la actualización y los recargos:

	Total de cuotas omitidas	100,000.00
Por:	Factor de actualización (INPC julio 2015 / INPC mayo 2015)	1.0031
Igual:	Cuotas actualizadas (A)	100,310.00
Por:	Tasa de recargos (1.13% mensual por 3 meses de atraso)	3.39%
Igual:	Recargos correspondientes (B)	3,400.00
	Total a pagar (A + B)	103,710.00



2. Calcula el monto del primer pago a realizar

	Total a pagar	103,710.00
Menos:	Cuota obrera	18,000.00
Igual:	Monto a pagar en parcialidades	85,710.00
Por:	Porcentaje del primer pago	20 %
Igual:	Subtotal	17,142.00
Más:	Cuota obrera	18,000.00
Igual:	Monto del primer pago	35,142.00

3. Calcula el monto de las parcialidades

	Total a pagar	103,710.00
Menos:	Monto del primer pago	35,142.00
Igual:	Remanente (A)	68,568.00
Por:	Tasa de recargos por prórroga (1% mensual)	4%
Igual:	Recargos por prórroga (B)	2,743.00
	Total a pagar en parcialidades (A + B)	71,311
Entre:	Número de parcialidades	4
Igual:	Monto parcialidad	17,828



Sí Vale



EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE



Una solución para cada necesidad.



Porque sólo Sí Vale tiene 10 Monederos Electrónicos certificados por el SAT, que además de mejorar la operación de tu empresa, la harán más competitiva. Conoce algunos beneficios:

- Mayor aceptación en comercios.
- Prestaciones deducibles.
- Mejores beneficios para tus colaboradores y empleados.
- Mayor control en la dispersión de tus recursos.
- Atención personalizada.
- Seguridad, al no portar efectivo.

www.sivale.mx



YouTube y su logotipo son marcas registradas de Google Inc.

Contáctanos y encontremos juntos las mejores soluciones a tu medida.

01 (55) 5141 6686

ventas@sivale.com.mx

Mis Compras • Despensa • Mis Compras Club • Mi Bienestar • Restaurante • Lealtad • Viajes • Uniformes
Gasolina Magna Fleet • Gasolina Premium Fleet • Diesel Fleet • Turbosina Fleet • Gas L.P. Fleet



Agregando valor con el Banco del Conocimiento Amedirh

Por: Amedirh

En un mundo en el que las redes sociales facilitan la comunicación entre las personas, los ejecutivos de Recursos Humanos tienen la oportunidad para identificar, obtener y gestionar el conocimiento. No sólo está presente la posibilidad de vincularse con los colaboradores de la organización, sino con la experiencia y mejores prácticas de otras organizaciones, universidades e instituciones dedicadas a la investigación.

Desde esta perspectiva, "Amedirh cuenta con una base de información, artículos, publicaciones y recursos especializados en Recursos Humanos que están al alcance de nuestros socios", explica el Lic. Pedro Borda, Director General de la asociación. "Tenemos ya una actividad importante de los usuarios que siguen las actualizaciones que se realizan en el sitio web del Banco de Conocimiento.

El equipo de investigación de Amedirh realiza una búsqueda constante de recursos de información de publicaciones prestigiadas, así como las referencias de ediciones impresas y electrónicas que ingresan a las principales bibliotecas de las universidades y escuelas de negocios. De este modo, cada mes se actualiza el Banco de Conocimiento con los siguientes insumos:

- ▶ 40 Artículos de divulgación
- ▶ 10 Artículos de investigación o papers
- ▶ 20 Referencias bibliográficas
- ▶ 30 Recursos de interés en internet
- ▶ 20 Definiciones de conceptos asociados al vocabulario de Recursos Humanos
- ▶ 10 Formatos para gestión de Recursos Humanos

El Banco del Conocimiento es una colección de recursos de información y herramientas de trabajo entre las más importantes en América Latina y única en su clase en México. Cuenta con un acervo documental que abarca más de 20 temas generales y 80 subtemas con énfasis en las siguientes materias.

- ▶ Estrategia empresarial
- ▶ Gestión de capital humano
- ▶ Desarrollo organizacional
- ▶ Relaciones laborales
- ▶ Gestión por competencias
- ▶ Salud en el trabajo

"En Amedirh estamos convencidos de que el conocimiento y la información organizada, estructurada y catalogada tal como lo estamos haciendo, se convierte rápidamente en un valor agregado para los ejecutivos de Recursos Humanos", comenta Pedro Borda. "Hoy tenemos la posibilidad de acceder a millones de datos al día, pero se requiere que estén debidamente clasificados para que realmente sean utilizables y aprovechables", concluye. ▲▲

El Banco del Conocimiento Amedirh está disponible en el sitio web:

www.bconocimientoamedirh.com.mx





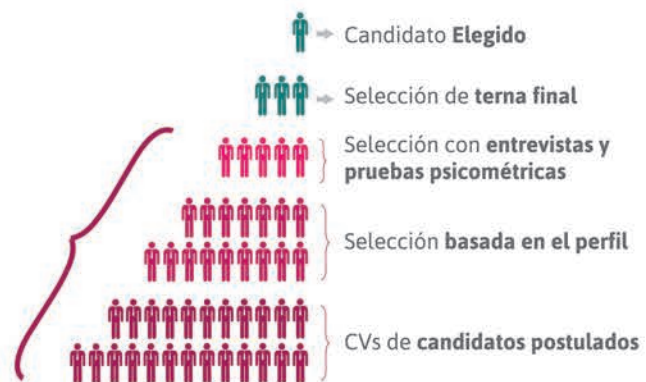
AHORRA TIEMPO ENTREVISTANDO SÓLO A LOS MEJORES CANDIDATOS



Tu aliado en **capital humano**

C&H Grupo Empresarial

Realiza por ti el exhaustivo proceso de reclutamiento para que enfoques tu tiempo en entrevistar sólo a los 3 mejores candidatos.



NUESTROS SERVICIOS

- ✓ Reclutamiento y Selección
- ✓ Maquila de Nómina
- ✓ Bolsa de Trabajo
- ✓ Outsourcing de Triple Beneficio
- ✓ Crédito a empleados



Gran capacidad de respuesta



20 años de experiencia



Presentes en 11 ciudades del país

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

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

LLAMA 01 800 836 68 99
www.cyhempresarial.com



Lo que un buen presentador debe saber sobre su audiencia

Por: Amedirh

Realizar una presentación a un grupo de personas a las que se quiere convencer sobre algún tema requiere mucho más que argumentos sólidos y puede ser una experiencia desafiante. Hay factores que un ejecutivo de Recursos Humanos debe reconocer acerca de cómo reaccionan las personas ante una exposición, incluyendo la forma en cómo afecta el lenguaje corporal y cómo aprender a gestionar la energía de las personas.

La gente aprende mejor en bloques de 20 minutos

De acuerdo con la Dra. Maureen Murphy, veinte minutos es el tiempo ideal para una presentación. Para probar su teoría, Murphy realizó infinidad de experimentos encontrando que ésta es la duración idónea porque es el tiempo justo para adquirir, procesar y retener información. Cuando sea necesaria una sesión larga, hay que hacer por lo menos dos o tres recesos breves para dar un respiro y volver a concentrar la atención.

Los cinco sentidos siempre compiten entre sí

Dar un discurso mientras se proyecta una presentación de Power Point o Kindle pone a competir los sentidos de la audiencia. Esta es una dificultad que encuentra la solución al hacer que las dos herramientas de comunicación sean complementarias. Lo recomendable es utilizar diapositivas con un diseño gráfico más visual y menos cargado de texto. Hay que echar mano de fotografías significativas y diagramas, alternando el discurso con las imágenes.

Contar una historia genera más engagement en la audiencia

Cuando la gente escucha la frase "les voy a contar una historia", de manera natural se siente intrigada. Las per-

¿Sabías que a diario se producen alrededor de 30 millones de presentaciones de Power Point y Kindle?

Fuente: Comscore

sonas ponen atención de inmediato porque el cerebro humano buscará como completar la narración incluso con memorias del pasado o elementos del presente y futuro. Utilizar pequeños relatos que son relevantes para el tema de la presentación ayudará a mantener el interés durante mayor tiempo y permitirá crear una conexión emocional con la audiencia. Sea breve, vaya directo al grano y agregue valor a la exposición, charla o seminario.

Las personas interpretan el lenguaje corporal

Adicional a la primera impresión, las personas continuamente elaboran interpretaciones sobre el lenguaje corporal del presentador. De hecho, reaccionan a sus posiciones y gestos. Es recomendable permanecer siempre de frente al público. Asimismo, remover las barreras que hay entre la gente y quien presenta. Al escuchar a un participante o miembro de la junta, hay que mirarle directo a los ojos, pero evitando asentir con la cabeza porque puede significar sumisión. Hay que mantenerse de pie, firme y balanceado. Recargarse en la mesa, la silla o el muro comunica falta de auto-confianza. Procure que sus movimientos sean apacibles para evitar parecer nervioso.

Genere confianza en los participantes

Si además se requiere que los asistentes a una presentación tengan una participación adicional, procure desde el principio hacerlos sentir bienvenidos y como invitados. Esto ayudará a crear un clima de seguridad y confianza para que las personas levanten la mano decididos a preguntar. ▲▲

ESTA NAVIDAD SORPRÉNDETE CON TODAS LAS POSIBILIDADES DE SODEXO



DESCÚBRELAS MUY PRONTO

Teléfono: (01 55) 5262.2978
www.sodexobeneficios.mx

 @SodexoMx  @SodexoMx  /SodexoMex

sodexo[®]

9 de septiembre: Día del Ejecutivo de Recursos Humanos

Por: Amedirh

En septiembre los mexicanos celebramos el Día del Ejecutivo de Recursos Humanos considerando la importancia que tiene la atracción de talento y su desarrollo para el fortalecimiento de las empresas en México, su economía y la sociedad. En este sentido, la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos efectúa esta conmemoración el segundo miércoles del noveno mes del año.

“Es indispensable comunicar a la sociedad mexicana que no es suficiente con desarrollar a mexicanos talentosos, sino que tenemos que ponerlos en sintonía con las empresas”, asegura el Lic. Pedro Borda Hartmann, Director General de Amedirh. “Hay una guerra por el talento, especialmente en el sector energético, pero no es el único. Tenemos que ser capaces de llevar a la gente más preparada, más humana y ética a las empresas de México. Por esto tenemos un lugar relevante en el país”.

El objetivo central de la institucionalización del Día del Ejecutivo de Recursos Humanos comprende tres aspectos fundamentales:

- ▶ Aumentar el sentido de identidad y orgullo en el Ejecutivo Mexicano de Recursos Humanos como socio estratégico en el sector público y privado.
- ▶ Reconocer una actividad profesional que es indispensable para el desarrollo óptimo de las organizaciones, tanto las más pequeñas como las medianas y los grandes corporativos.
- ▶ Dotar de significado social a la contribución que realiza el Ejecutivo Mexicano de Recursos Humanos difun-

diendo y promoviendo los principales beneficios y valores agregados que incorpora su función en las empresas y organizaciones del país.

Un día con valor para la sociedad

Es fundamental aumentar la visibilidad social del Ejecutivo de Recursos Humanos como un profesionista que facilita la transformación de las organizaciones. En sus manos se encuentran algunos de los procesos y procedimientos más delicados que intervienen en las empresas para el logro de sus objetivos y metas, la reducción de la rotación de personal y del ausentismo o presentismo, así como el aumento de la productividad y el incremento de la rentabilidad.

Para promover la institucionalización del día del Ejecutivo de Recursos Humanos, Amedirh llevó a cabo una investigación preliminar con las asociaciones que integran la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana que promueve el tres de junio como el Día Internacional del Gestor de Recursos Humanos. Naciones como Colombia, Guatemala, Nicaragua, Panamá y en República Dominicana tienen su propio festejo.

Será este miércoles 9 de septiembre cuando los ejecutivos convocados por el 50° Congreso Internacional de Recursos Humanos tengan la oportunidad de reunirse en el evento empresarial icónico de México y dedicar un momento de la jornada para reconocer las múltiples razones que indican que la profesión está cambiando el rostro de las empresas. La cita es en el Centro Banamex. ▲▲

REVISTA CONSULTORÍA



LAS **MEJORES**
CONSULTORAS
EN

RECURSOS HUMANOS

RRH

- 📌 Reclutamiento y Selección de personal
- 📌 Outsourcing
- 📌 Capacitación
- 📌 Clima laboral
- 📌 Coaching y Liderazgo
- 📌 Legal
- 📌 Software
- 📌 Desarrollo Humano

¿Te gustaría formar parte de este **¿ IMPORTANTE RANKING ?**

SEPTIEMBRE 2015

SUPLEMENTO ESPECIAL

¿Millenials en tu empresa?

Los también conocidos como “Generación Y”, son el sector de la población que se caracteriza por el uso masivo de las redes sociales y su familiarización innata con la comunicación y la tecnología digital. ¿Tienes talento millenial en tu empresa? Aquí la respuesta.



Perfil

- ▶ Nacieron entre los años 80 y la primera mitad de los 90 (en promedio entre los 20 y 30 años)*
- ▶ Acceso masivo a las redes sociales, la comunicación digital y nuevas tecnologías
- ▶ Los dispositivos móviles son una parte esencial de su vida
- ▶ Participan en la actividad económica del país
- ▶ Tienen una fuerte conciencia social
- ▶ Son adaptables a los cambios
- ▶ Son olvidadizos en cuestiones personales
- ▶ No permanecen mucho tiempo en un empleo

*No hay rango preciso de edad. El estudio "Millenials: The Reset Generation" maneja de 25 a 34 años.

Millenials mexicanos en números



96% utiliza redes sociales
20% usa banda ancha móvil

82% ha cambiado o planea cambiar de carrera
57% tiene un smartphone

49% no tiene hijos



72% desea iniciar su propia empresa
70% trabaja
57% se declara feliz con su actual trabajo
35% aún vive con sus padres

8% posee una tableta propia

33% siente altos niveles de ansiedad

Fuente: Discovery News, The Competitive Intelligence Unit, Global Millennial Survey 2014, Millenials: The Reset Generation. INEGI Edición: Mónica I. Fuentes Pacheco. Notimex.



El Banco del Conocimiento es una herramienta digital para compartir.
A través de este portal web organizamos, clasificamos, y ponemos a tu disposición artículos,
mejores prácticas, metodologías y formatos sobre seis áreas de conocimiento.

- > **Estrategia**
- > **Gestión de capital humano**
- > **Desarrollo organizacional**
- > **Relaciones laborales**
- > **Gestión por competencias**
- > **Salud en el trabajo**

Acceso exclusivo para socios

Ingresa al Banco del Conocimiento AMEDIRH y accede a la colección completa de documentos que hemos clasificado en 20 temas generales y 80 subtemas que engloban todo esta red semántica de conocimiento sobre Recursos Humanos.

www.bconocimientoamedirh.com.mx



Adecco

better work, better life

Tener el mejor talento es la solución

Servicios de Recursos Humanos:

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



adecco.com.mx

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

- Maquila de nómina
- Clima laboral
- Descripciones de puesto

Contáctanos

atencionaclientes@adecco.com

01800 890 0173

STPS-ICT-ESPO9-00002