

CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

Nueva época | Año 12 | Noviembre-Diciembre 2023



16

GRANDES TENDENCIAS

¿Llegó la era de contratar a la medida?

18

ENFOQUE DE NEGOCIOS

¿Hacia dónde irá la economía mundial en 2024? Esto piensan los economistas en jefe

34

RETORNO DE INVERSIÓN

Aguinaldo y responsabilidad patronal: aspectos legales y prácticos

PERSPECTIVAS 2024



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.

Amedirh^{MR} Store

Conoce la nueva **Amedirh Store**
que te conecta con proveedores de RH

#AmedirhStore

Conoce el nuevo espacio de soluciones para **#RecursosHumanos** donde conectamos a las marcas que ofrecen herramientas potentes para atender las necesidades de RH.

#AmedirhStore

Espacio en línea donde conectamos a empresas con soluciones y herramientas relacionadas con la gestión de **#RecursosHumanos**. Facilitamos la búsqueda de software, tecnologías y servicios para abordar necesidades organizacionales de manera más eficiente.



Contacto

info@amedirh.store

www.amedirh.store

Accede a toda la información de nuestra publicación en tus dispositivos móviles. AMEDIRH creando conexiones.

CREANDO VALOR

www.amedirh.com.mx

04 EDITORIAL

La nueva era del empleo y el desarrollo de talento: perspectivas para 2024

08 EN PORTADA

Liderazgo C-Suite: desafiando la incertidumbre económica, política y tecnológica

16 GRANDES TENDENCIAS

¿Llegó la era de contratar a la medida?

28 MUNDO EJECUTIVO

5 acciones para garantizar el bienestar de tus colaboradores

30 AMEDIRH TALENTO

El rol del directivo en la efectividad de RH

32 MARCO LEGAL

La independencia del Poder Judicial. No es de los jueces, ¡es de los ciudadanos!

34 RETORNO DE INVERSIÓN

Aguinaldo y responsabilidad patronal: aspectos legales y prácticos

ENFOQUE DE NEGOCIOS

12 ¿Buscas trabajo?
Cómo preparar un buen currículum para ser seleccionado

18 ¿Hacia dónde irá la economía mundial en 2024? Esto piensan los economistas en jefe

22 Salud mental:
Reto actual desde la empresa

24 3 formas en que la IA está cambiando el futuro del trabajo

26 Informe Global sobre la Brecha de Género 2023: Más mujeres lideran en América Latina, pero se necesita avanzar más

31 10 errores imperdonables al escuchar la voz de empleado

LA NUEVA ERA DEL EMPLEO Y EL DESARROLLO DE TALENTO: PERSPECTIVAS PARA 2024

Por: Lic. Mauricio Reynoso
DIRECTOR GENERAL DE AMEDIRH

El año 2024 se perfila para ser decisivo en términos de empleo y gestión del talento en México. Con una serie de acontecimientos de importancia nacional en el horizonte, las empresas y los trabajadores deberán adaptarse a un paisaje laboral en constante evolución.

Por una parte, el proceso electoral que elegirá al próximo titular del Poder Ejecutivo Federal, gobernadores y legisladores es un elemento fundamental que tendrá repercusiones en el panorama del trabajo, la gestión empresarial y el mercado.

Aunque las propuestas de los candidatos en materia laboral aún no se han esclarecido por completo, es esencial para el sector de Recursos Humanos estar atento a los compromisos que se establezcan en torno a la generación de empleo, la capacitación y el desarrollo de habilidades. Las elecciones siempre traen consigo cambios, y es probable que veamos una redefinición de las políticas dependiendo del partido o coalición ganadora.

La reducción de la jornada laboral, un tema que ha cobrado relevancia en el mundo, podría convertirse en una realidad en México. Si bien los argumentos a favor hablan de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, y potencialmente, una mayor productividad, existen retos inherentes.

Para las empresas, esto podría significar la necesidad de reajustar sus procesos y expectativas. Para los empleados, podría representar una oportunidad de dedicar tiempo a la formación y desarrollo personal. Pero también plantea la pregunta: ¿Re-

ducirá esto los ingresos de los trabajadores? ¿O fomentará una cultura laboral más eficiente?

La implementación de normatividad sobre el teletrabajo es otra variable que no podemos ignorar. La pandemia de COVID-19 demostró que el trabajo remoto no solo es viable, sino en muchos casos, deseable.

Una regulación adecuada protegerá los derechos de los trabajadores, establecerá las responsabilidades de las empresas y garantizará que ambas partes se beneficien. Esta transición al teletrabajo ha resaltado la importancia de habilidades como la autogestión, la comunicación efectiva y la adaptabilidad.

Finalmente, el crecimiento exponencial de la inteligencia artificial está redefiniendo el significado de trabajo. A medida que asume roles más complejos, la necesidad de habilidades humanas específicas, como la creatividad, el pensamiento crítico y la empatía, se vuelve más crucial. Las organizaciones deben considerar esto no como una amenaza, sino como una oportunidad para capacitar a su fuerza laboral en áreas donde las máquinas aún no pueden competir.

En resumen, 2024 se perfila como un año lleno de retos y oportunidades. Las organizaciones y los profesionales de Recursos Humanos que logren adaptarse, innovar y mantenerse al día con estas tendencias, no solo sobrevivirán, sino que prosperarán en este nuevo entorno. Es el momento de abrazar el cambio y forjar el futuro del trabajo. 🌟

Síguenos a través de nuestras redes sociales



CONSEJO DIRECTIVO 2022-2023. PRESIDENTA: Gabriela García Cortés, Vicepresidenta Senior de Recursos Humanos, PepsiCo Alimentos México. **TESORERO:** Lic. Fernando Méndez Elizondo, Vicepresidente de Recursos Humanos; Cemex. **SECRETARIO:** Lic. Juan Ignacio Echeverría Fernández, Director Ejecutivo de Recursos Humanos; Banco Santander. **VICEPRESIDENTE DE TURISMO:** Lic. Gustavo Alfonso Bolio Gómez, Director Corporativo de Recursos Humanos y TI; Grupo Las Brisas Hotel Collection. **VICEPRESIDENTE INTERNACIONAL:** Lic. Jorge Jáuregui Morales; Director de Recursos Humanos, Grupo México, expresidente de AMEDIRH. **CONSEJERA:** Lic. Marcela Domenzain; Directora de Recursos Humanos - México, Centro América y Caribe, BASF. **CONSEJERA EN D&I:** Lic. Miriam Villafaña; Directora de Responsabilidad Social, B&M. **CONSEJERA:** Dra. Silvia Sánchez Ochoa; Departamento de Psicología, Maestría en Desarrollo Humano, Universidad Iberoamericana. **INVITADOS ESPECIALES:** Leonor Quiroz Carrill; Public Policy & Government Affairs Director, PepsiCo Alimentos México. Lic. Armando Torres Comejo; Legal Senior Director, PepsiCo Alimentos México. Lic. Mónica Graue; Socia, Atabay. **CONSEJERO EN DATA ANALYTICS:** Lic. Salvador Ortega; Director de Recursos Humanos Latam, Newell Brands. **CONSEJERO SECTOR DEL CONSUMO:** Lic. Armando Cantú; Director de Personal, Grupo Bimbo. **CONSEJERO SECTOR TELECOMUNICACIONES:** Lic. Mauricio Calderón G; Director de Recursos Humanos México y Centro América, American Tower. **CONSEJERO SECTOR SEGUROS:** Lic. Amparo Patricia Mañón Senado; Directora Ejecutiva de Recursos Humanos, Seguros Monterrey New York Life. **CONSEJERO SECTOR FINANCIERO:** Lic. Adilb Estefan; Director Corporativo de Recursos Humanos, Citibanamex. **CONSEJERO INSTITUCIONES ACADÉMICAS:** Lic. Hernán García González; Talento y Cultura, Tecnológico de Monterrey. **CONSEJERO SECTOR FARMACÉUTICO:** Lic. Pilar Martínez Murillo, HR Country Head México, Glaxo Smith Kline México. **PRESIDENTE DEL CONSEJO CONSULTIVO:** Lic. Luis Gerardo Valdés Manzano, Director Ejecutivo de Talento Humano; Sura Asset Management México.

CUERPO DIRECTIVO AMEDIRH. Lic. Mauricio Reynoso, Director General. Sonia Ramírez, Directora de Operaciones. Alonso Sotelo, Director Comercial y Atención a Clientes. Lia Durán, Directora de Mercadotecnia e Información. Silvano Soto, asesor editorial externo.

CREANDO VALORH. Año 12. No. 6. Noviembre - Diciembre 2023. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (AMEDIRH). Editor responsable: Dr. Silvano Soto Hernández. Coordinación editorial: Lic. Gloria Huerta. Diseño editorial: IDMS Consulting SC. Imagen de portada. Archivo. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2022-032817084300-203 (en trámite). Número de certificado de licitud de título: 15529. Número de certificado de licitud de contenido: 15529. Domicilio de la publicación: Av. Narciso Mendoza #9. Col. Manuel Ávila Camacho. Naucalpan, Edo. de México. Teléfono: 55-5140-2212. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de AMEDIRH y son responsabilidad de quienes las emiten. Impreso en México.

La irrupción de la Inteligencia Artificial (IA) en el mundo laboral está transformando radicalmente el panorama de los Recursos Humanos. Aquí hay seis prioridades que deberían ser consideradas:

- 1. Reentrenamiento y desarrollo de competencias:** Un líder de RH debe centrarse en programas de capacitación que desarrollen habilidades avanzadas como pensamiento crítico, creatividad, y habilidades socioemocionales, que son más difíciles de automatizar.
- 2. Ética y gobernanza de la IA:** Es imperativo que los líderes de RH se aseguren de establecer políticas claras sobre cómo se recopilan, usan y protegen los datos de los empleados, y de que las decisiones tomadas por sistemas automatizados sean transparentes y explicables.
- 3. Nuevas formas de trabajo:** Los líderes de RH deben estar a la vanguardia en la creación de políticas y prácticas que apoyen estos nuevos modelos de trabajo, asegurando la colaboración y la productividad sin importar la ubicación física de los empleados.
- 4. Reclutamiento y selección mejorados:** Los líderes de RH deben saber cómo aprovechar las tecnologías para mejorar la calidad de las contrataciones y reducir los sesgos inconscientes en el proceso de selección.
- 5. Análisis predictivo y toma de decisiones basada en datos:** Los líderes en RH deben aprender a interpretar y utilizar estos análisis para la planificación estratégica del talento y la toma de decisiones basada en evidencia.
- 6. Cultura organizacional y bienestar del empleado:** Los líderes de RH deben asegurarse de que la integración de la IA en el lugar de trabajo no deshumanice la experiencia del empleado. Deben trabajar para preservar y promover una cultura organizacional que valore. 

NUEVOS SOCIOS

Aceites Maravilla

Lic. Marcos Mario Peralta Lazo
Director de Recursos Humanos
Sector: Alimentos

Catenon

Lic. Karla Gálvez
Principal
Sector: Servicios

Federico Hernández Pacheco

Dr. Federico Hernández Pacheco
Investigador Titular/Jefe de Área
Sector: Otros

Guerbet

Lic. Karla Trejo
HR Specialist Latam
Sector: Farmacéutica

I+D Innovación Aplicada

Lic. Pamela Yasmín Conde Domínguez
Jefe de Recursos Humanos
Sector: Tecnología

Laboratorios Pisa

Lic. Ana Karima Yeme Arias
Director de Identificación de Talento
Sector: Farmacéutica

Lic. Fernando Posadas Soto

Gerente de Recursos Humanos
Sector: Otros

Lic. Fernando Ramírez Alcántara

Lic. Fernando Ramírez Alcántara
Jefe de Recursos Humanos
Sector: Otros

María Guadalupe Jiménez Topete

Consultor en Gestión de Talento
y Cultura Sostenible
Sector: Servicios

Miniso México

Lic. Carlos Rivera Flores
Subdirector Talento y Cultura
Sector: Otros

Parfumerie Versailles

Lic. Lilianne Lara Prado
HR Manager
Sector: Otros

Reach HR Group

Lic. Manuel Barrantes Mugarra
CEO
Sector: Servicios

Sandos Hotels Resorts

Lic. Galdino Trujillo Hernández
Director Corporativo de Recursos Humanos
Sector: Servicios

Sysmantec

Lic. Karina Castañeda
Gerente Desarrollo Humano
Sector: Telecomunicaciones

UDLAP

Dra. Dianalicia Gayosso Alcalde
Directora General de Recursos Humanos
Sector: Instituciones/Educativas

Viva Aerobús

Lic. Mayte Trueba Meave
Directora de Cultura y Desarrollo
Sector: Transporte

Walmart de México y Centroamérica

Lic. Alejandra Packza
VP People Home Office Office Experience
Sector: Servicios



Professional
Development
Consulting

Potencia tu desarrollo y el de tu empresa

- Coaching de Carrera
- Talleres en la metodología
LEGO® SERIOUS PLAY®
- Teambuilding
- Academias y circuitos

yfgconsulting.net • #SINMIEDOALOSCAMBIOS



787.938.8510

Dra. Yessicca Fargas, CDO
Coach y Consultora en Desarrollo Profesional



SCHOLASTICO

**Permítenos garantizar
un traslado eficiente y
seguro para tus
colaboradores.**

Contacto

(55) 1586 5191
contacto@scholastico.mx
Camino al deportivo, No 12, Colonia
Buenavista, Tultitlan, Estado de
México, C.P. 54944

 scholastico_mx

www.scholastico.mx



LIDERAZGO C-SUITE: DESAFIANDO LA INCERTIDUMBRE ECONÓMICA, POLÍTICA Y TECNOLÓGICA

Por: AMEDIRH

El equilibrio entre riesgo y precaución se convierte en una danza delicada, donde la decisión errónea puede tener repercusiones catastróficas.

Los líderes de la C-Suite, aquellos en los peldaños directivos de las corporaciones, enfrentan desafíos que van más allá de los simples objetivos financieros o de expansión. Tres grandes retos destacan en el horizonte: la incertidumbre económica global, el siempre cambiante terreno político de México y la irrupción constante de la inteligencia artificial.

Incertidumbre económica: más allá de las predicciones

La economía global está inmersa en un ciclo de cambios rápidos e impredecibles. Ya no basta con seguir las tendencias macroeconómicas; ahora se requiere una capacidad casi premonitoria para anticipar giros y turbulencias. Las recientes tensiones comerciales entre

potencias, fluctuaciones en las monedas y políticas fiscales cambiantes son solo algunos de los desafíos; por ejemplo:

- Conflictos bélicos emergentes en países de Europa y Asia.
- Modificaciones drásticas en el precio del petróleo y sus derivados.
- Crisis de logística internacional derivada de conflictos.
- Retrasos en producción o logística derivados de la pandemia.
- Fluctuaciones en la economía China y su productividad.

Para la C-Suite, esto se traduce en un liderazgo que no solo debe ser reactivo, sino proactivo. La capacidad para diversificar inversiones, explorar

mercados emergentes y adoptar estrategias flexibles será esencial.

El equilibrio entre riesgo y precaución se convierte en una danza delicada, donde la decisión errónea puede tener repercusiones catastróficas. Además, la gestión de equipos multidisciplinarios y la promoción de una cultura de adaptabilidad se vuelven cruciales.

México y su carrusel político

El proceso electoral para el relevo en el Poder Ejecutivo Federal mexicano, con sus propios matices y características, añade una capa adicional de complejidad. Cada elección trae consigo la posibilidad de un cambio en el rumbo político, económico y social del país;

sin embargo, al cierre de esta edición, el partido en turno continúa sosteniendo la ventaja en la inclinación del voto, tanto a nivel federal como en la Ciudad de México.

Para las corporaciones, esto puede significar desde la redefinición de políticas fiscales hasta cambios en regulaciones que afecten directamente sus operaciones; así como el comportamiento de las variables de confianza/riesgo país.

- Plan nacional de desarrollo.
 - Estabilidad del peso frente al dólar.
 - Deuda externa.
 - Inflación, precios al consumo y confianza del consumidor.
 - Estímulos a la inversión y certidumbre para el inversionista.
 - Seguridad ciudadana y seguridad nacional.
 - Involucramiento de inversionistas en macroproyectos.
 - Política sobre el trabajo, sindical y justicia laboral.
- Seguridad y bienestar social.

Los líderes de la C-Suite en México, y aquellos en corporaciones globales con intereses en el territorio nacional, deben estar atentos a las propuestas de los candidatos, anticipando escenarios y adaptando estrategias. Sin embargo, el

verdadero desafío radica en mantener un equilibrio entre la adaptabilidad y la integridad corporativa. Las decisiones no deben establecerse únicamente en beneficios a corto plazo, sino en la visión y misión a largo plazo de la empresa.

Además, en un ambiente políticamente polarizado, las corporaciones deben ser cautelosas. Una alineación, incluso percibida, con una ideología o partido político puede tener repercusiones en la reputación y relaciones públicas de la empresa. La diplomacia y la neutralidad, sin comprometer los valores corporativos, son habilidades esenciales en el arsenal de un líder C-Suite.

Inteligencia Artificial: entre la promesa y la precaución

La irrupción de la Inteligencia Artificial en el mundo laboral es, sin duda, una de las revoluciones más significativas de nuestra era. Desde automatizaciones simples hasta decisiones estratégicas basadas en algoritmos, está redefiniendo el concepto tradicional de trabajo. Esto presenta un desafío dual para la C-Suite.

Por un lado, la adopción de las diferentes tecnologías de la Inteligencia Artificial promete eficiencia, precisión y ventajas

competitivas. Por otro, conlleva desafíos éticos, de gestión y adaptación.

- ¿Cómo integrarla sin desplazar injustamente a trabajadores?
- ¿Cómo garantizar que las decisiones basadas en algoritmos no perpetúen sesgos o injusticias?
- ¿Cómo formar y capacitar a equipos en un entorno donde las habilidades demandadas cambian constantemente?

El liderazgo en esta era de Inteligencia Artificial requiere una visión holística. No se trata solo de adoptar la última tecnología, sino de hacerlo con responsabilidad, previsión y humanidad. La formación continua, la promoción de habilidades suaves o blandas y la adaptabilidad se convierten en pilares fundamentales de cualquier estrategia corporativa.



Más y mejores habilidades sociales en el trabajo

En la era de la Inteligencia Artificial, donde la automatización y la digitalización avanzan a pasos agigantados, las habilidades intrínsecamente humanas, conocidas como “soft skills” o habilidades sociales, emergen con una relevancia sin precedentes.

- Comunicación efectiva.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Resolución de problemas y pensamiento crítico.
- Adaptabilidad y flexibilidad.
- Gestión del tiempo y organización.
- Relacionamento interpersonal y empatía.
- Autoconocimiento e inteligencia emocional.

Las nuevas tecnologías, con su capacidad para procesar datos y ejecutar tareas a velocidades inigualables, no puede replicar la empatía, creatividad, intuición y capacidad de colaboración que caracterizan al ser humano. Por ello, dentro de este escenario, recae en la C-Suite la crucial responsabilidad de fomentar y cultivar estas habilidades en su fuerza laboral. No se trata simplemente de una cuestión ética o de desarrollo personal; es una estrategia empresarial esencial.

En un mercado laboral donde la Inteligencia Artificial está comenzando a ocupar un número creciente de roles, las empresas que inviertan en el desarrollo de “soft skills” se diferenciarán y destacarán. Estas habilidades fortalecen equipos, facilitan la innovación y garantizan una comunicación efectiva con clientes y colaboradores.

Así mismo, las “soft skills” también actúan como un salvavidas en un mundo laboral en constante cambio. Permiten a los trabajadores adaptarse, aprender y enfrentar desafíos con resiliencia y flexibilidad. La capacidad de resolver conflictos, liderar con empatía o pensar críticamente son habilidades que la Inteligencia Artificial aún no puede emular.

“La gran renuncia” no es solo un reto, sino también una invitación para que los líderes de Recursos Humanos reinventen las prácticas laborales, poniendo al empleado en el centro de sus estrategias.

La gran renuncia

Este es un fenómeno que se ha manifestado a raíz de la pandemia de COVID-19, en el cual un número significativo de empleados —a nivel mundial— ha decidido dejar sus trabajos o reconsiderar sus prioridades laborales. Esta oleada de renuncias ha sido impulsada por diversos factores, incluyendo el deseo de una mejor calidad de vida, la flexibilidad del trabajo remoto y la reevaluación de metas personales y profesionales.

Un aspecto relacionado es la resistencia de muchos trabajadores a volver a los centros de trabajo tradicionales después de haber experimentado los beneficios del trabajo remoto. Este cambio de perspectiva ha llevado a muchos a buscar empleos que ofrezcan mayor flexibilidad o incluso a emprender por cuenta propia.

Para los líderes de Recursos Humanos a nivel C-Suite, este fenómeno presenta tanto desafíos como oportunidades relacionados con la flexibilidad laboral, el bienestar del empleado, el apalancamiento del compromiso en la cultura corporativa, las oportunidades para el desarrollo profesional y, por supuesto, una comunicación abierta.

“La gran renuncia” no es solo un reto, sino también una invitación para que los líderes de Recursos Humanos reinventen las prácticas laborales, poniendo al empleado en el centro de sus estrategias. 

¿QUÉ SON LOS COMITÉS DE TRABAJO DE AMEDIRH?



SESIONES VIRTUALES MENSUALES DIRIGIDAS POR ESPECIALISTAS

**LA PARTICIPACIÓN EN
LOS COMITÉS DE
TRABAJO DE
AMEDIRH ES UN
BENEFICIO EXCLUSIVO
PARA SOCIOS**

- Clima organizacional y engagement
- Compensación
- Comunicación
- Fiscal en seguridad social
- Relaciones laborales
- Salud
- Selección de talento y capacitación

¿Cómo participar?

Elige el comité o comités que están más relacionados con tu función diaria
e insíbete enviando tus datos de contacto al correo

comitesamedirh@amedirh.com.mx

¿BUSCAS TRABAJO? CÓMO PREPARAR UN BUEN CURRÍCULUM PARA SER SELECCIONADO

Por: L.C.P.C. Adriana B. Cortinas Durán

INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ÉTICA
Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL EN
EL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE MÉXICO

Existen diversos métodos que utilizan las empresas para llevar a cabo un proceso de reclutamiento y selección de personal. Estos procedimientos deben considerar la igualdad de oportunidades, el trato equitativo y la no discriminación de los candidatos, asegurando así la integridad, el respeto y los estándares éticos en sus procesos internos.

Se debe incluir un método de selección transparente y competitivo considerando las cualidades de los candidatos, habilidades, conocimientos técnicos y el nivel de experiencia dependiendo de la posición que se busca cubrir.

El candidato debe pasar por una primera entrevista. Por lo general el primer contacto es con un miembro de Recursos Humanos quien será el filtro inicial para cualificar las habilidades del solicitante y en ocasiones podrá solicitar exámenes psicométricos.

Para llegar a esa primera entrevista, es de vital importancia cuidar la calidad del currículum vitae, el cual debe ser claro y conciso e **incluir palabras clave que llamen la atención del lector** para así ser seleccionado entre múltiples prospectos que tienen el interés de participar en el proceso.

En ocasiones el currículum es validado por el jefe inmediato e incluso, hay empresas que tienen un procedimiento más robusto, en donde los candidatos deben ser evaluados por un Comité de Gestión donde se decide sobre la idoneidad del entrevistado.

¿Cómo hacer un currículum para el primer empleo?

El currículum es la carta de presentación, así que todos los detalles desde un formato profesional hasta el contenido son muy importantes. El candidato debe asegurar que contenga los datos correctos y las palabras clave para llamar la atención del reclutador y ser seleccionado para esa primera fase de la entrevista.

Se deben evitar los errores básicos. Esto será el primer pase para ser seleccionado entre otros candidatos:

- Falta de información personal o de contacto
- Erratas ortográficas
- Exceso o carencia de información
- Falta de estructura
- Tipografía o contenido difícil de leer
- Información incorrecta (errores en fechas o datos en general)

Puntos clave a considerar para estructurar el currículum vitae:

- Encabezado con nombre y datos generales
- Descripción personal, logros u objetivos individuales
- Experiencia laboral (en caso de haberla)
- Formación académica
- Habilidades, idiomas, manejo de software, cursos u otros datos de interés

Un currículum vitae debe incluir información clara y precisa:

1. **Formato:** Buscar plantillas en internet o en Microsoft Office. Considerar aquellos que no sean tan simples como una hoja en blanco, ni tan complejos que incluyan muchas secciones, recuadros o colores que pueden causar confusión.
2. **Claridad y concisión:** Utilizar una fuente tipográfica legible y de buen tamaño. Se recomienda Arial, tamaño 11 y hasta 14 para los títulos, con un interlineado de 2.5 cm. Evitar sobresaturar de información el documento. Que sea de una o máximo dos hojas.
3. **Nombre y profesión:** Iniciar con nombre, apellidos y profesión; o bien, agregar el nombre del puesto solicitado.
4. **Datos de contacto:** Asegurarse de que todos los datos sean correctos. A veces, sin darnos cuenta, nuestro correo electrónico o número telefónico contiene errores. Recordemos que será la vía de contacto. El e-mail no debe llevar "apodos". Agregar dirección del domicilio y una fotografía. Aunque ya no es obligatorio, a muchos entrevistadores les gusta tener una primera imagen de con quien van a tratar. La imagen debe ser profesional en donde se vea claramente el rostro y con fondo liso. Si no se cuenta con ella, es mejor que no se agregue.



5. **Perfil profesional/objetivo profesional:** Este párrafo es la carta de presentación. Mencionar cuáles son los objetivos por alcanzar dentro de la empresa. Si ya se tiene experiencia, incluirla en esta sección.
6. **Competencias profesionales o experiencia laboral:** En caso de tener experiencia, agregarla cronológicamente, incluyendo actividades, responsabilidades y logros, desde el empleo más reciente hasta el más antiguo. Mencionar el nombre del cargo, la empresa, fecha de inicio y separación. Si no se tiene experiencia, omitir esta sección.
7. **Formación académica:** Incluir grados académicos, títulos y certificaciones con fechas y nombre de la institución. Si es el primer empleo, agregar los logros académicos, premios, etc. Si no se cuenta con títulos y la información es básica, incluir datos sobre la educación intermedia.
8. **Habilidades y aptitudes:** En esta sección se deben incluir las habilidades técnicas como pueden ser idiomas (mencionando el nivel)

o uso de software. Así como habilidades blandas, por ejemplo, trabajo en equipo, liderazgo, proactividad, comunicación, etc.

- 9. Información adicional:** Agregar datos de valor, por ejemplo, mencionar algún voluntariado u otros trabajos, servicio social, prácticas profesionales, etc. Si no se tiene experiencia, incluir detalles como “disponibilidad inmediata” u otro que vaya de acuerdo con la vacante, es decir, disponibilidad para viajar, para trabajar de lunes a sábado, horario vespertino, etc. Esta sección es opcional, si no hay algo relevante que agregar, se puede omitir.

Recomendaciones adicionales

Ser honesto en la entrevista. Si no se sabe la respuesta a alguna pregunta, es mejor manifestarlo y no divagar. Los reclutadores prefieren a las personas éticas y que tienen la energía y la disposición de aprender e investigar sobre aquello que desconocen.

Existen políticas sobre conflictos de intereses, en donde es importante que, si preguntan al respecto, declarar si se tiene algún conocido o familiar que labore en la empresa. Esto no va a cerrar la posibilidad de ser contratado.

Antes de llegar a una entrevista, investigar sobre la empresa, qué hace, cuáles son sus principales productos o servicios, sus clientes y proveedores. Algunas compañías exponen esta información en su sitio web. Preparar una o dos preguntas para los reclutadores en donde se muestre interés por la organización, oportunidades de crecimiento o más detalles de la posición.

Utilizar colores discretos pero formales. Un tip de acuerdo con el *Feng Shui* es llevar algo de color amarillo que da seguridad y poder (se puede usar en alguna prenda interior). Investigar el código de vestimenta, o bien, vestir casual-formal, sin colores llamativos, neutros o brillantes. Evitar las

Los involucrados en el proceso de selección deben mantener una estricta confidencialidad con el manejo de datos de los solicitantes.

lociones o accesorios prominentes. Recordemos que la primera impresión jamás se olvida.

Comer ligero e hidratarse antes de ir a la entrevista, soltar los nervios, practicar, prepararse, estudiar conceptos básicos, buscar alguna técnica de respiración y repetir algunas afirmaciones de poder para tener mayor seguridad; por ejemplo, “yo puedo”, “soy suficiente”, “soy el mejor candidato para esta posición”, “mi entrevista fluye con gracia y facilidad”, ¡así es y hecho está!

Programar bien el tiempo para llegar puntual. Considerar unos minutos antes de la cita, sea presencial o en línea, para preparar un lugar limpio y alejado de distracciones. Considerar unos minutos de más ante cualquier contratiempo.

Conclusiones

Es importante llevar un trato equitativo y con respeto durante todo el proceso de reclutamiento, libre de acoso, discriminación, intimidación o amenaza de cualquier tipo. Las personas estamos respaldadas por las leyes de Derechos Humanos y se tiene todo el derecho de detener la entrevista si alguien ha corrompido la relación.

Asimismo, todos los involucrados en el proceso de selección deben mantener una estricta confidencialidad con el manejo de datos de los solicitantes y cumplir con las leyes de privacidad aplicables. Recordemos que la puntualidad, la honestidad y la actitud son las claves del éxito.

El contenido es responsabilidad del autora.

Colegio de Contadores Públicos
de México



Programa para
la Preparación del

Examen Uniforme de Certificación

Prepárate para presentar
el Examen Uniforme de Certificación
y actualízate en las áreas clave
para contadores públicos

Inicia 29 de enero de 2024

Multidisciplinario | 248 NDPC

Diplomado *online*



Descuentos y facilidades
mercadotecnia@colegiocpmexico.org.mx
55 1105 1900, Ext. 1956

 55 8461 4092

Colegio de Contadores Públicos de México.



¿LLEGÓ LA ERA DE CONTRATAR A LA MEDIDA?

Por: AMEDIRH

La disrupción tecnológica y cultural de nuestro tiempo ha llevado a importantes cambios en las formas en que las organizaciones contratan y gestionan a su personal. Más importante aún, en cómo las personas desean emplearse para satisfacer sus objetivos personales, antes que los del negocio.

Las modalidades tradicionales de contratación a tiempo completo y en lugares de trabajo físicos están siendo complementadas, y en algunos casos reemplazadas, por modalidades más flexibles que responden a las necesidades cambiantes tanto de los empleadores como de los empleados.

Media jornada

- La contratación por media jornada no es nueva, pero su adopción ha aumentado significativamente en los años recientes.
- Las organizaciones se han dado cuenta de que no todos los roles requieren una presencia de 8 horas al día, y contratar por media jornada permite ahorrar costos y ofrecer flexibilidad.
- Para los empleados, esto se traduce en un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Jornada de responsabilidad compartida

- La jornada compartida, donde dos empleados dividen las responsabilidades y horas de un puesto tradicionalmente de tiempo completo, está ganando tracción.
- Esta modalidad es especialmente popular entre los profesionales que buscan mantener una carrera activa pero con un horario reducido.

- Las organizaciones se benefician al tener acceso a dos conjuntos de habilidades y perspectivas para un solo puesto.
- Sin embargo, es crucial una comunicación efectiva y clara entre los empleados que comparten el rol para garantizar la continuidad y coherencia en el trabajo.

Jornada remota

- Con la pandemia, las organizaciones descubrieron que muchos roles podían ser desempeñados de manera efectiva fuera del entorno de oficina tradicional.
- La contratación remota amplía significativamente el talento disponible para una empresa, ya que no se limita geográficamente.
- Los empleados, por su parte, disfrutaban de la eliminación de desplazamientos diarios y de la flexibilidad para diseñar un entorno de trabajo que se adapte a sus necesidades.
- Sin embargo, es esencial invertir en tecnologías, capacitación y cohesión del equipo.

Por proyecto

- El auge de la economía gig y la creciente necesidad de habilidades especializadas han impulsado la contratación por proyecto.
- Las empresas pueden acudir a expertos específicamente para proyectos individuales, brindando flexibilidad en la gestión de costos y recursos.
- Los profesionales que trabajan bajo esta modalidad, a menudo denominados *freelancers*, disfrutaban de la autonomía y la capacidad de elegir proyectos que se alineen con sus habilidades e intereses.
- No obstante, la naturaleza temporal de estos

roles puede llevar a la inestabilidad laboral, lo que destaca la necesidad de redes de seguridad y protecciones adecuadas para estos trabajadores.

Las nuevas modalidades de contratación reflejan un mundo laboral en evolución, donde la flexibilidad, la adaptabilidad y la personalización se están convirtiendo en la norma. Si bien ofrecen muchas ventajas tanto para empleadores como para empleados, también presentan desafíos únicos que requieren una gestión y comprensión adecuadas.



Estrategias para fortalecer la identidad y lealtad

- 1. Cultura inclusiva:** Asegura que todos los empleados se sientan parte integral de la empresa, promoviendo valores y objetivos comunes. Cada miembro debe entender cómo su trabajo contribuye al éxito global.
- 2. Comunicación constante:** Establece canales de comunicación abiertos y regulares. Las reuniones virtuales periódicas y las actualizaciones de la empresa son esenciales para mantener a todos en la misma página.

Las modalidades tradicionales de contratación a tiempo completo y en lugares de trabajo físicos están siendo complementadas, y en algunos casos reemplazadas, por modalidades más flexibles.

- 3. Reconocimiento equitativo:** Valora y reconoce el esfuerzo y logros de todos, independientemente de su modalidad laboral. El reconocimiento puede ser mediante bonificaciones, elogios públicos o incentivos.
- 4. Oportunidades de desarrollo:** Ofrece capacitaciones y oportunidades de crecimiento a todos. Esto refleja compromiso con su desarrollo y bienestar.
- 5. Cohesión:** Organiza actividades de *team building* para fomentar la integración, ya sean virtuales o presenciales.
- 6. Flexibilidad adaptativa:** Ajusta las expectativas y proporciona herramientas según las necesidades individuales, especialmente para aquellos con horarios o ubicaciones flexibles.
- 7. Beneficios equitativos:** Asegura que todos tengan acceso a beneficios similares, desde seguros hasta programas de bienestar.

Al priorizar la inclusión, comunicación y valoración, se puede fortalecer efectivamente la identidad, compromiso y lealtad en modalidades laborales flexibles. 🔄

¿HACIA DÓNDE IRÁ LA ECONOMÍA MUNDIAL EN 2024? ESTO PIENSAN LOS ECONOMISTAS EN JEFE

Por: Aengus Collins

HEAD, ECONOMIC GROWTH, REVIVAL AND TRANSFORMATION, WORLD ECONOMIC FORUM; Y,

Kateryna Karunská

INSIGHT SPECIALIST, ECONOMIC GROWTH, REVIVAL AND TRANSFORMATION, WORLD ECONOMIC FORUM

Una de las principales fuentes de esta volatilidad será la geopolítica, según los economistas en jefe encuestados para el último informe “Perspectivas de los Economistas Jefe del Foro Económico Mundial”.

Pero la situación también presenta matices, según sugiere el informe. Parece probable que se produzcan más cambios positivos, como descensos de la inflación y una ralentización de las subidas de los tipos de interés.

Estas son las principales conclusiones de la edición de septiembre de 2023 de las Perspectivas de los Economistas Jefe.

¿Una economía mundial débil en 2024?

La economía mundial se debilitará el año que viene, según el 61% de los economistas en jefe encuestados para el informe. La incertidumbre es un factor clave, como lo era cuando se publicó la edición de mayo del informe. El temor a una recesión mundial está disminuyendo, pero

aumenta la preocupación por la economía china, que recientemente ha entrado en deflación.

Las cuestiones geopolíticas y de política interior son otros factores inquietantes. Nueve de cada diez economistas encuestados para el informe creen que la geopolítica creará volatilidad económica en el próximo año.

La política nacional también podría avivar la volatilidad económica, según el 79% de los encuestados, y el inminente ciclo electoral estadounidense podría ser uno de los motores de este sentimiento.

Perspectivas económicas regionales

Existe una “creciente divergencia en las perspectivas de crecimiento en todo el mundo”, según el informe “Perspectivas de los Economistas Jefe”. Se considera que Asia tiene las mejores perspectivas de crecimiento, en particular el sur de Asia, donde el 92% espera un crecimiento moderado o fuerte este año. Más



de la mitad espera un fuerte crecimiento, frente al 36% de la edición de mayo del informe.

Sin embargo, las expectativas en torno a China se han desplomado. Sólo el 54% espera un crecimiento moderado o fuerte en lo que queda de 2023, frente al 97% de la edición de mayo. Y hay pocas expectativas de que esto cambie en 2024.

“Además del repunte más lento de lo esperado del consumo interno a principios de este año, las perspectivas económicas de China se han visto ensombrecidas por presiones deflacionistas y signos de fragilidad en el crucial mercado inmobiliario”, señala el informe. “Los volúmenes comerciales también se han desplomado, con un descenso de las importaciones del 12.4 % y de las exportaciones del 14.5 % en el año hasta julio de 2023”.

Las perspectivas de la economía estadounidense han mejorado notablemente desde mayo: alrededor del 80% de los encuestados esperan

un crecimiento fuerte o moderado este año y el próximo, frente al 50% de mayo.

Europa se enfrenta a un crecimiento débil o muy débil este año, según el 77% de los encuestados. Pero el panorama podría cambiar notablemente en 2024, ya que solo el 41% espera un crecimiento débil para entonces.

Para Oriente Medio y Norte de África, el 79% espera un crecimiento moderado o fuerte en 2023 y 2024, 15 puntos porcentuales más que en mayo.

La inflación y los tipos de interés ceden

El 86% de los economistas en jefe creen que lo peor del repunte inflacionista mundial habrá pasado dentro de un año.

Las expectativas en torno a la política monetaria coinciden con esto, ya que el 93% de los encuestados espera que el ritmo de subidas de los tipos de interés se ralentice en las economías propen-

sas a la inflación. Según cuatro quintas partes de los economistas en jefe, también es probable que se produzca una menor sincronización de la política monetaria entre los bancos centrales.

“Sin embargo, el ambiente sigue siendo muy cauteloso”, añade el informe. “Por lo tanto, es probable que la política monetaria se calibre cuidadosamente en los próximos meses, a medida que los bancos centrales navegan por las delicadas condiciones económicas nacionales y mundiales”, incluido el cambio climático, los cambios demográficos y la profundización de las fracturas geopolíticas y económicas.

Las expectativas de inflación en los Estados Unidos han mejorado: el 54% de los economistas en jefe encuestados esperan ahora una inflación moderada o baja, frente al 32% de mayo. Sin embargo, el 70% de los encuestados sigue considerando que Europa se encamina hacia una inflación alta o muy alta este año.

China se enfrenta a un problema diferente, con signos de presiones deflacionistas que se reflejan en los resultados: El 81% de los economistas jefe prevén una inflación baja o muy baja este año, frente al 48 % de mayo.

Los golpes económicos repercuten en el desarrollo mundial

Las esperanzas de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU antes de la fecha límite de 2030 se ponen en duda por los vientos en contra a los que se enfrenta la economía mundial.

Casi tres cuartas partes de los encuestados creen que las tensiones geopolíticas obstaculizarán el avance hacia los objetivos de desarrollo mundial en los próximos tres años, mientras que el 59% espera que el endurecimiento de las condiciones financieras tenga el mismo efecto.

Las perspectivas de la economía estadounidense han mejorado notablemente desde mayo: alrededor del 80% de los encuestados esperan un crecimiento fuerte o moderado este año y el próximo, frente al 50% de mayo.

El Informe de Desarrollo Sostenible de la ONU presenta un panorama similar, al constatar que se ha producido un “empeoramiento de la tendencia” en muchos ODS desde 2020, entre ellos la erradicación de la pobreza extrema y la reducción de la inseguridad alimentaria.

Según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la inversión anual está 4 billones de dólares por debajo de lo necesario para cumplir los ODS, frente a los 2.5 billones que faltaban cuando se adoptaron los ODS en 2015.

Encontrar formas de movilizar financiación podría ayudar a revertir esta situación. Según los economistas en jefe, el capital privado podría tener el mayor impacto en los esfuerzos de los países en desarrollo en materia de transformación digital, energía, alimentos y clima, con beneficios en cadena en todas las áreas de desarrollo.

Publicado originalmente por el Foro Económico Mundial. Se reproduce bajo el régimen de Creative Commons. <https://shorturl.at/sCEG8>

El contenido es responsabilidad de los autores

REVISTA CONSULTORÍA

SUPLEMENTO ESPECIAL

LAS MEJORES CONSULTORAS JURÍDICAS 2023



- Propiedad intelectual
- Protección de datos personales
- Elaboración de contratos (aspecto legal)
- Asesoría jurídica civil, penal y familiar
- Anticorrupción (acciones legales)
- Consultoría legal corporativa
- Compliance (identificación y clasificación de riesgos legales)
- Estrategia fiscal corporativa (cargas tributarias legales)

 @revistaconsultoria  @revistaconsultoria

 @Rev_Consultoria  Revista Consultoría TV

 CONSULTORÍA  ireneherrerias@revistaconsultoria.com.mx

 55 9006 1714  www.revistaconsultoria.com.mx

SALUD MENTAL: RETO ACTUAL DESDE LA EMPRESA

Por: Regina Athié
CEO CUÉNTAME; Y,
Alejandro Vázquez
IPADE BUSINESS SCHOOL

La salud mental es una necesidad que cobró relevancia en los años recientes y se mantendrá como un tema estratégico en las empresas de todo giro y tamaño.

En su reporte de tendencias 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó que cerca de 60% de la población mundial trabaja, y considera que trabajar en un entorno sano es un derecho básico, que ayuda a la persona a tener un medio de vida que generador de confianza y sentido de logro; para establecer relaciones positivas y construir comunidad.

Como resultado de un análisis conjunto, la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) concluyeron que los entornos laborales en los que se vive discriminación, desigualdad, cargas excesivas e inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental. Estimando que 15% de los adultos en edad laboral tiene diagnosticado un trastorno mental y que cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo debido a depresión y ansiedad, con un costo de un billón de dólares.

Y más recientemente, en su discurso de apertura durante el Foro Económico Mundial 2023, el director general de la OMS afirmó que, previo a la pandemia, uno de cada seis adultos en edad laboral padecía un trastorno mental, y que du-

rante la crisis sanitaria mundial se identificó un aumento de 25% respecto a personas con depresión y ansiedad.

Si además consideramos que uno de los objetivos de desarrollo sostenible para el 2030 consiste en promover la salud y el bienestar, es fácil reconocer el reto que enfrentamos para alcanzar este derecho humano fundamental como requisito para lograr sociedades y empresas saludables.

Tamaño del reto en México

Como resultado de una investigación basada en 3,400 entrevistas, el equipo de Cuéntame, plataforma que acompaña a las organizaciones en la identificación, prevención y atención de riesgos psicosociales; se identificaron tres características sobre el manejo del tema en nuestro país.

1. Afortunadamente son cada vez más los directivos consientes de la relevancia del tema y las acciones que han emprendido incluyen iniciativas de bienestar. Sin embargo, aproximadamente sólo 3 de cada 10 colaboradores que forman parte de esas iniciativas, perciben que cubren realmente sus necesidades. La mayor parte de directivos de Recursos
2. Humanos consideran a la salud mental como una prioridad estratégica; no obstante, casi el 65% de sus colaboradores dicen seguir abrumados por la carga de responsabilidades.

3. Siendo necesario contar con datos confiables respecto a las iniciativas ejecutadas desde RH, sólo 42% de los CHRO consideran que sus empresas tienen capacidades de análisis de información.

Esta realidad representa grandes retos por atender ya que complica la escalabilidad de las iniciativas al no ser posible evaluar su efectividad y el retorno de la inversión que requieren. Haciendo que los directivos se resistan a entrar de lleno en la atención del tema.

Adicionalmente, la dinámica de vida en las grandes ciudades de nuestro país hace que el escenario se vea menos alentador si consideramos otras variables como infraestructura, servicios públicos, capacidad económica e interacción social, que impactan directamente en el ámbito laboral.

Por ejemplo, la inseguridad, la calidad de los servicios de transporte público, el acceso limitado a alimentación balanceada y a ejercicio físico, son algunos de los factores comunes en la vida de muchas personas; sometiéndolas a un riesgo latente de caer en un círculo vicioso de malnutrición, obesidad, falta de descanso y estrés que, en el largo plazo, resulta en padecimientos más serios o crónicos.

Ante esta realidad, y más allá de la regulación laboral, el papel que juegan las empresas para identificar y atender la salud mental de sus colaboradores cobra importancia ya que en la mayoría de ocasiones representa la única alternativa de apoyo para quien tiene un padecimiento de este tipo.

El contenido es responsabilidad de los autores.



HAZ DE R.H. UN ÁREA FUNDAMENTAL PARA EL CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

CHRO: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO



Senior Executive Program

Realiza un diagnóstico organizacional de intervención de R.H. y gestiona los journeys de tu talento humano.

Asegura la atracción y retención del mejor talento con las habilidades que el negocio necesita.

Pon al día tus habilidades con enfoque práctico, análisis de casos y una experiencia de inmersión total.



MÁS INFORMACIÓN



ESTRUCTURA DEL CURSO:



30 semanas de estudio.



2 módulos centrales de estudio.



4 materias electivas, a elegir dos.



Jornadas presenciales en las instalaciones de IPADE.

3 FORMAS EN QUE LA IA ESTÁ CAMBIANDO EL FUTURO DEL TRABAJO

Por: Mark Rayner

INSIGHT LEAD, EDUCATION, SKILLS AND LEARNING, WORLD ECONOMIC FORUM

Desde que ChatGPT irrumpió en escena en noviembre de 2022, la inteligencia artificial generativa (IA) ha pasado a dominar la agenda empresarial. Los aumentos de productividad de unos pocos puntos porcentuales se contraponen a las alteraciones del mercado laboral, ya que Goldman Sachs calcula que la IA generativa acabará automatizando 300 millones de los puestos de trabajo actuales.

Los beneficios laborales de la IA generativa son más difíciles de cuantificar, pero la muestra de 800 líderes empresariales mundiales del informe "Future of Jobs" está bien situada para arrojar luz sobre el futuro. He aquí tres formas en que la IA cambiará el futuro del trabajo.

La IA impulsará la creación de empleo

Las empresas que respondieron a nuestra encuesta esperan que la inteligencia artificial sea un creador neto de empleo en los próximos cinco años. Casi la mitad (49%) de las empresas espera que la adopción de la IA cree puestos de trabajo, muy por delante del 23% de los encuestados que espera que desplace puestos de trabajo.

Se espera que el número de puestos relacionados con la IA, como científicos de datos, especialistas en macrodatos y analistas de inteligencia empresarial, aumente entre un 30% y un 35%, con un crecimiento cercano al 45% en las empresas que operan en China.

Asimismo, se prevé que el aumento del empleo sea mayor en la industria automovilística y ae-

roespacial, donde el 73% de las empresas esperan incrementos de empleo. Le siguen de cerca los sectores de investigación, diseño y servicios de gestión empresarial, servicios de información y tecnología y electrónica.

Aunque las perspectivas son a veces dispares, sólo cuatro de los 27 sectores estudiados anticipan pérdidas netas de empleo. Los trabajadores de la industria del petróleo y el gas pueden ser los más vulnerables, ya que el 45% de las empresas visualizan pérdidas, el 35% pronostican creación de empleo y el 20% no prevén ningún efecto sobre el trabajo.

Los sectores inmobiliario, de medios de comunicación, entretenimiento y deportes y de producción de bienes de consumo son los únicos que prevén perspectivas negativas en cuanto al impacto de la IA en el empleo.

La cuestión más crítica es quién se beneficiará y quién correrá más riesgos. Un estudio chino sobre el sector manufacturero del país demostró que la inteligencia artificial reducía la demanda de mano de obra poco cualificada en todas las regiones y aumentaba la demanda de mano de obra altamente cualificada en el este del país.

Pero el panorama puede estar cambiando a medida que la IA domina tareas cada vez más complejas. En abril, investigadores estadounidenses descubrieron que las profesiones mejor pagadas y con mayor formación están entre las más expuestas a la IA generativa.

Las empresas darán prioridad a las competencias en IA

La IA y los macrodatos son la principal prioridad en materia de competencias para las empresas con más de 50 000 empleados. Superando a otros 25 grupos de habilidades que abarcan toda la gama, entre duras y blandas, necesarias en el lugar de trabajo, la capacidad de impulsar el rendimiento empresarial mediante la inteligencia artificial es el principal foco de inversión en formación para las grandes empresas que respondieron a la encuesta "Future of Jobs" de este año.

En toda la muestra de datos, que abarca pequeñas y medianas empresas (pymes) y grandes multinacionales, la IA y los macrodatos sólo se sitúan por detrás del pensamiento analítico y creativo en las estrategias de competencias para el periodo de 2023 a 2027.

Esto es especialmente sorprendente, ya que los ejecutivos de alto nivel que respondieron a la encuesta sólo clasificaron este grupo de competencias en el puesto 16 en cuanto a su importancia para los trabajadores en la actualidad. Explotar la inteligencia artificial es una habilidad del futuro.

La cooperación entre los sectores público y privado en materia de formación será clave para garantizar que todos sean llevados por la ola de aumento de la productividad. Iniciativas como TeachAI, una colaboración entre el Foro Económico Mundial, Code.org y destacados líderes y expertos en inteligencia artificial, tiene como objetivo integrar la IA y las competencias informáticas en la educación para garantizar que la próxima generación de talentos esté preparada para el futuro del trabajo.

Del mismo modo, la Alianza Educación 4.0 pretende sacar a la luz ejemplos prometedores de colaboración público-privada que aprovechan las nuevas tecnologías para desarrollar competencias para el futuro. Al mismo tiempo, la UNESCO ofrece

liderazgo intelectual sobre la necesidad de competencias en IA en la educación y formación técnica y profesional, un aspecto crucial para que todos los segmentos del mercado laboral mundial compartan los beneficios de la IA.

La IA aumentará las tareas, no las automatizará
A pesar de los avances tecnológicos, el informe "Future of Jobs" de este año sugiere que las empresas son cada vez más escépticas sobre el potencial de la inteligencia artificial para automatizar completamente las tareas laborales. Los ejecutivos estiman que el 34 % de las tareas ya están automatizadas, solo un punto porcentual por delante de la cifra indicada en el "Informe sobre el Futuro del Empleo 2020".

Las expectativas futuras de automatización también se están revisando a la baja, ya que los mercados se acercan a la frontera hombre-máquina más lentamente de lo previsto. Los participantes en la encuesta de este año prevén la automatización de un 9% adicional de las tareas operativas en los próximos cinco años, lo que supone una reducción de cinco puntos porcentuales respecto a las expectativas de 2020.

La diferencia estriba en el consenso cada vez mayor de que la inteligencia artificial aumentará el rendimiento humano en lugar de suplantarlos por completo. Por ejemplo, una encuesta de expertos en IA publicada en junio del año pasado mostraba que es probable que la IA aumente, más que automatice, la mayoría de las capacidades directivas.

Es probable que sólo la recopilación de información y la toma de decisiones sencillas estén totalmente automatizadas, y las capacidades de liderazgo y creatividad no se verán afectadas en gran medida por la IA. 

El contenido es responsabilidad del autor.
Se reproduce de acuerdo con la Licencia Pública Internacional Creative Commons Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada 4.0.

INFORME GLOBAL SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO 2023: MÁS MUJERES LIDERAN EN AMÉRICA LATINA, PERO SE NECESITA AVANZAR MÁS

Por: Silja Baller, Head of Mission

DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION AND SOCIAL JUSTICE,
WORLD ECONOMIC FORUM; Y,

María Caridad Araujo

CHIEF, GENDER AND DIVERSITY DIVISION,
THE INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK

Según el “Informe Global sobre la Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial”, la región de América Latina y el Caribe ha cerrado casi tres cuartas partes de su brecha de género. La zona tiene el tercer nivel de paridad más alto del mundo, con un 74.3%. Al ritmo actual de progreso, tardará 53 años en alcanzar la plena paridad de género sobre la base de las dimensiones incluidas en el “Índice Global de la Brecha de Género” del Foro.

De todas las regiones incluidas, América Latina y el Caribe es la que más ha avanzado desde la edición inaugural del informe en 2006, con un aumento de 8.4 puntos porcentuales en su puntuación en el índice y los 18 países incluidos en el informe han mejorado sus puntuaciones.

¿Qué factores impulsan el progreso a nivel regional? ¿Qué iniciativas se han demostrado prometedoras y han tenido impacto en la reducción de las brechas de género? ¿Cómo puede la región seguir avanzando hacia la paridad de género?

El “Índice Global de Brecha de Género” anual del Foro Económico Mundial mide la paridad entre mujeres y hombres en cuatro dimensiones: empoderamiento político, participación y oportunidades económicas, rendimiento escolar y salud y supervivencia. En América Latina y el Caribe, la mejora del índice se ha visto impul-

sada predominantemente por la dimensión de empoderamiento político, seguida de la participación económica y oportunidades.

Empoderamiento político

La región ha experimentado una mejora significativa en este rubro, liderada por un aumento en la proporción de mujeres que ocupan cargos ministeriales y parlamentarios. Con una paridad del 35%, la región tiene la segunda puntuación más alta después de Europa, habiendo experimentado un aumento de 23.4 puntos porcentuales desde 2006. Adicionalmente, 16 de los 18 países incluidos en el índice han mejorado sus puntuaciones de paridad. Varios de ellos promulgaron leyes y reformas constitucionales e implementaron leyes de cuotas de género para aumentar la representación de las mujeres en los cargos políticos.

Argentina fue el primer país del mundo en aprobar una ley de cuotas de género, y posteriormente promulgó la Ley de Paridad de Género en los Ámbitos de Representación Política, el cual exige el equilibrio de género entre los candidatos legislativos. Desde entonces, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Perú y Panamá han aprobado leyes similares. Varios de estos países han ido más lejos: México, Bolivia y Ecuador han impuesto la paridad de género en todos los poderes del Estado. Doce de los 21 países de la región han tenido una mujer como Jefa de Estado en los últimos 50 años.

Mejor acceso a las oportunidades económicas

La región también ha observado mejoras en la paridad de género en la participación de la fuerza laboral, la remuneración y la representación femenina en puestos directivos y de liderazgo. La paridad en este ámbito en América Latina y el Caribe se sitúa en el 65.2%, la tercera puntuación regional más baja, por delante de Oriente Medio y Norte de África, así como de Asia Meridional. No obstante, esto supone una mejora de 9.3 puntos porcentuales desde 2006. Sin duda, la pandemia del COVID-19 supuso un importante revés, ya que las tasas de participación de la fuerza laboral femenina no se recuperaron hasta 2022, cuando se alcanzaron niveles prepandemia.

Estas mejoras se han visto impulsadas por el aumento de las tasas de estudios, la evolución positiva de las normas sociales y los cambios más amplios del mercado laboral. Las políticas públicas y las iniciativas del sector privado también han incentivado positivamente la incorpo-

ración de más mujeres al mercado laboral y han derribado las barreras ocupacionales.

¿En qué áreas hay que mejorar?

Aunque la paridad de género en la región sigue una tendencia al alza, todavía hay camino por mejorar, sobre todo en los tipos y la calidad de los empleos de las mujeres, quienes siguen estando sobrerrepresentadas en sectores y empleos caracterizados por salarios más bajos y altos niveles de informalidad, en los que es difícil hacer cumplir la normativa del mercado laboral que prohíbe la discriminación de género y que carecen de acceso a un sistema nacional de protección social. Las mujeres también están subrepresentadas, tanto como graduadas como trabajadoras, en sectores que crecen en relevancia, como las STEM y las energías renovables. 

El contenido es responsabilidad de los autores.
Se reproduce de acuerdo con la Licencia Pública
Internacional Creative Commons Reconocimiento –
No comercial – Sin obra derivada 4.0.



Te llevamos a las manos correctas

Tenemos planes y tarifas accesibles
y de alto rendimiento.

ANUNCIA TU MARCA

Producto o servicio en la revista
de Amedirh y **conéctate** con más
de **12 mil ejecutivos** de
Recursos Humanos en la
Ciudad de México.

lduran@amedirh.com.mx



5 ACCIONES PARA GARANTIZAR EL BIENESTAR DE TUS COLABORADORES

Por: **Laura Hernández Villegas**
MUNDO EJECUTIVO

El bienestar físico, mental y emocional de los colaboradores es un aspecto fundamental para su rendimiento y productividad dentro de las organizaciones; además, les permite mantener su salud en equilibrio.

Existen múltiples factores que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, como la mala comunicación, una inadecuada gestión en los procesos, horarios de trabajo excesivos, entre otros. Por ello, actualmente las empresas se enfrentan al reto de gestionar adecuadamente sus procesos productivos, implementar estrategias de mejora continua, modernizarse e innovar para generar propuestas de valor que las diferencie del resto, sin dejar de lado las necesidades de los colaboradores.

En este sentido, cada vez más organizaciones están optando por implementar campañas de concientización y sensibilización sobre el bienestar integral, incluyendo temas como el cuidado de la alimentación, prevención del tabaquismo, promoción del deporte, entre otras.

Acciones para promover la salud y el bienestar

- 1. Control del estrés:** El estrés es una de las enfermedades que más afectan a los trabajadores, para ayudar a contrarrestarlo, se pueden realizar clases virtuales de yoga o ejercicios de relajación en sesiones de 10 o 15 minutos. Esto ayudará a liberar la tensión y despejar la mente de los integrantes de tu equipo de trabajo.
- 2. Realizar actividad física:** La inactividad derivada por pasar largos periodos frente a la computadora puede afectar la salud física de las perso-

nas, ocasionando problemas de mala postura o dolores de cabeza, espalda y cuello. Los expertos recomiendan hacer pequeñas pausas durante la jornada de trabajo para realizar ejercicios de estiramiento o fuerza muscular, así como breves jornadas de activación, a fin de mejorar la salud y el bienestar de los colaboradores.

- 3. Mantener una alimentación sana:** La alimentación es la base para mantener una buena salud, por ello, las empresas pueden apoyarse con un nutriólogo para brindar asesoría sobre cómo mejorar su salud a través de una correcta alimentación, eso los ayudará a mantenerse sanos y productivos, además de sentirse cuidados por la compañía.
- 4. Cuidar la salud financiera:** La salud financiera también influye en la salud mental de las personas, las preocupaciones por cuestiones económicas estresan y afectan su calidad de vida. Para contrarrestar esta situación, se pueden realizar talleres o cursos sobre finanzas personales que proporcionen información sobre cómo organizar su dinero y tener un equilibrio económico.
- 5. Manejo adecuado de las emociones:** La incertidumbre sobre el futuro puede representar un riesgo para la salud y el bienestar de los colaboradores, ya que esta les puede generar ansiedad y estrés que repercutirán en su estado de ánimo. Si se detecta un cambio en el comportamiento de los colaboradores, se pueden implementar sesiones individuales de apoyo psicológico para darles un acompañamiento y ayudarlos a enfrentar situaciones críticas.

El contenido es responsabilidad de la autora.



CUMBRE

1000

EMPRESAS MÁS IMPORTANTES DE MÉXICO

MUNDO >> EJECUTIVO

>> INTELIGENCIA ARTIFICIAL

>> NEARSHORING

>> 50 PROPUESTAS POR MÉXICO

06 DE DICIEMBRE
CENTRO ASTURIANO POLANCO

Adquiere tu acceso:

Cumbre1000.com



EL ROL DEL DIRECTIVO EN LA EFECTIVIDAD DE RH

Por: Mario Barbosa
ASESOR AMEDIRH TALENTO



El panorama de los Recursos Humanos en México está en constante evolución y, a medida que nos acercamos al año 2024, es esencial analizar las perspectivas para la atracción de talento en el país. Este proceso es fundamental para el éxito de cualquier organización y las empresas que entiendan y se adapten a las tendencias emergentes, estarán mejor posicionadas para competir y prosperar en el mercado laboral actual.

Tecnología como aliada: En 2024, la tecnología seguirá siendo un factor clave en la atracción de talento. Las empresas deben adoptar herramientas avanzadas de reclutamiento y gestión del talento a fin de identificar, evaluar y contratar a los mejores candidatos de manera eficiente. La inteligencia artificial, el análisis de datos y la automatización de procesos serán más relevantes que nunca, permitiendo a los profesionales de RH tomar decisiones más informadas y agilizar los procedimientos de selección.

Importancia de la marca empleadora: La percepción que tienen los candidatos sobre una empresa es crucial. Las organizaciones deben construir y mantener una sólida marca empleadora. Esto implica comunicar de manera efectiva la cultura corporativa, los valores y las oportunidades de desarrollo profesional que ofrecen. La transparencia y la autenticidad serán clave para atraer a los candidatos que mejor se adapten a la cultura de la empresa.

Diversidad e inclusión: La diversidad en el lugar de trabajo se ha convertido en un factor determi-

nante para muchos candidatos. Las empresas que promuevan la diversidad e inclusión tendrán una ventaja competitiva en la atracción de talento. La adopción de políticas inclusivas y la creación de entornos de trabajo diversos, fomentarán la innovación y mejorarán la reputación de la empresa.

Flexibilidad laboral: La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del trabajo remoto y la flexibilidad laboral. En 2024, muchas empresas continuarán ofreciendo opciones de trabajo a distancia. Esto amplía el alcance de la búsqueda de talento, permitiendo a las organizaciones reclutar a profesionales de todo el país, no solo de su ubicación geográfica. La flexibilidad laboral también se traduce en una mayor satisfacción de los empleados y atracción de más candidatos.

Redes de talento y colaboración: La colaboración entre empresas y la creación de redes de talento serán tendencias clave en 2024. Las alianzas estratégicas y la colaboración con instituciones educativas permitirán a las empresas acceder a un flujo constante de talento calificado. Esta colaboración también puede ayudar a identificar y abordar las brechas de habilidades específicas de la industria.

Las perspectivas para la atracción de talento en México en 2024 se centran en la tecnología, la marca empleadora, la diversidad, la flexibilidad, el desarrollo de habilidades y la colaboración. Las empresas que se adapten a estas tendencias estarán mejor preparadas para atraer y retener a los mejores. 

El contenido es responsabilidad del autor.

10 ERRORES IMPERDONABLES AL ESCUCHAR LA VOZ DEL EMPLEADO

Por: AMEDIRH

La comunicación corporativa es un pilar fundamental en la salud y el éxito de una empresa. Parte esencial de este proceso es escuchar la voz del empleado. Sin embargo, muchos líderes, con buenas intenciones o por negligencia, cometen errores que invalidan sus esfuerzos y desmotivan a su personal. ¿Cuáles son imperdonables que se cometen con más frecuencia?

1. **Falta de autenticidad:** Escuchar por escuchar, sin la verdadera intención de entender o actuar sobre lo que se dice, es una pérdida de tiempo y un generador de frustración. Los empleados notan cuando no hay un genuino interés.
2. **Canales de comunicación inadecuados:** Si no existen medios adecuados, formales o informales, para que los empleados expresen sus opiniones, preocupaciones o ideas, se está fallando en captar su voz.
3. **Interrumpir constantemente:** Se envía el mensaje de que la opinión no es valorada.
4. **Minimizar o ridiculizar las opiniones:** Desestimar o burlarse de las aportaciones de los empleados, ya sea directa o indirectamente, es una de las maneras más rápidas de aniquilar la comunicación.
5. **Ausencia de seguimiento:** Escuchar es sólo el primer paso. Si no se da seguimiento a los comentarios o preocupaciones de los empleados, se crea un ambiente de desconfianza y se siente que hablar es inútil.

6. **Temor a la crítica:** Algunos líderes evitan escuchar porque temen las críticas o el feedback negativo. Sin embargo, es precisamente este tipo de retroalimentación el que puede ayudar a mejorar y fortalecer a la empresa.

7. **Favorecer a ciertos empleados:** Escuchar solamente a ciertos empleados o departamentos crea divisiones y favorece una cultura corporativa de "grupos preferidos". Es vital que todos sientan que su voz tiene el mismo peso.

8. **Falta de transparencia sobre los cambios:** Cuando se recibe feedback y se decide actuar sobre él, es crucial ser transparente acerca de qué se hará, cómo y por qué. Esto no sólo valida la importancia de escuchar, sino que alinea a todos en el mismo objetivo.

9. **Suponer en lugar de preguntar:** Es la ruta rápida a decisiones mal informadas y a malentendidos.

10. **Cultura de comunicación incierta:** Escuchar la voz del empleado no debería ser un evento aislado, sino parte de una cultura más amplia de apertura. Si los empleados sienten que sólo se les escucha ocasionalmente o durante ciertos eventos, se perderá la oportunidad de tener un flujo constante de ideas y retroalimentación.

En conclusión, la comunicación corporativa efectiva requiere de una escucha activa y genuina. La voz del empleado es un recurso poderoso; tratarla con el respeto y la atención que merece es esencial para cualquier líder que aspire a llevar su empresa al éxito.

LA INDEPENDENCIA DEL PODER JUDICIAL NO ES DE LOS JUECES, SINO DE LOS CIUDADANOS!

Por: **Dr. Manuel S. García Garrido**
ASESOR JURÍDICO DE AMEDIRH; IBÁÑEZ PARKMAN ABOGADOS

En medio de la implementación de la reforma sobre la justicia laboral, que como todos sabemos ha sido complicada y que llevará un largo tiempo aún para poder reflejar los beneficios tanto para trabajadores, patrones y el gobierno, así como el proceso de maduración de la reforma judicial penal, México vive el riesgo real de perder sus instituciones y fundamentos mismos como Nación.

En el extremo del absurdo y en una clara intención autoritaria, el titular del Poder Ejecutivo pretende tomar control del último poder de la unión sobre el cual no puede hacer su voluntad. Esto parece un tema político, quizá sólo importante a los ojos ciudadanos, pero en la realidad es esencial para la existencia misma el concepto de república y democracia en el cual se fundamenta el México moderno.

La independencia del poder judicial tiene origen en la necesidad de control y contrapesos al Poder Ejecutivo, militar o de cualquier autori-

dad en una nación civilizada, ya que la historia y la naturaleza misma del ser humano nos ha demostrado que las personas en el poder tienden a usar y abusar de su posición en favor de sus intereses particulares y no de los del pueblo o el país en su conjunto. Por lo tanto, la existencia de un poder, independiente del presidente y de las autoridades, es medular, esencial e indispensable para limitar los abusos y arbitrariedades que pueda cometer el gobierno.

El escenario catastrófico es fácil de imaginar. Pensemos que el día de mañana, como ha sucedido en países de este continente como Cuba, Venezuela, Nicaragua entre otros, el gobierno en turno decide que no es equitativo que una familia o ciudadano tenga más de los bienes que al propio gobierno les parezcan necesarios y determine que, por ello, le serán expropiados a favor de quien ellos decidan.

En el estado actual de las cosas, cualquier ciudadano en México puede acudir a un juez a



pedir que revise el acto de autoridad que se le pretende ejecutar y si el mismo no cumple con los requisitos legales necesarios, será invalidado y el ciudadano protegido del actuar indebido de la respectiva autoridad.

Pero en países como Cuba, Venezuela y Nicaragua, por la falta de independencia de los jueces, el ciudadano esta solo, sin protección alguna, y a merced del autoritarismo del gobierno. La función esencial de los jueces es ser límite y contrapeso, en el marco de las leyes, de los gobiernos en favor de los ciudadanos, por los ciudadanos y para los ciudadanos.

Estamos, ojalá me equivoque, pero no creo exagerar de ninguna forma, ante la defensa de nuestra última defensa, del Poder que controla al poder cuando abusa o se equivoca. ¡La independencia judicial no es propiedad de los jueces, sino de los ciudadanos!

El contenido es responsabilidad del autor.

“La existencia de un poder, independiente del presidente y de las autoridades, es medular, esencial e indispensable para limitar los abusos y arbitrariedades que pueda cometer el gobierno”.



AGUINALDO Y RESPONSABILIDAD PATRONAL: ASPECTOS LEGALES Y PRÁCTICOS

Por: **Ernesto Vázquez y Raquel Aguilar**
DESPACHO VÁZQUEZ LANDERO

Los patrones pueden optar por otorgar un aguinaldo mayor, lo cual es una práctica común en muchas empresas para reconocer y recompensar el desempeño de sus empleados.

El aguinaldo es un componente fundamental de la remuneración de los trabajadores que tiene un impacto directo en su calidad de vida. En este artículo, exploraremos en detalle el aguinaldo, los diferentes tipos de salario (fijo, variable y mixto) utilizados para su cálculo, los beneficios asociados y una propuesta que ha estado ganando terreno: aumentar el aguinaldo de 15 a 30 días.

El aguinaldo es un derecho de los trabajadores mexicanos. De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), esta gratificación debe pagarse antes del 20 de diciembre de cada año. Según esta normativa, el monto mínimo a pagar es el equivalente a quince días de salario. Sin embargo, también es importante destacar que los patrones pueden optar por otorgar un

aguinaldo mayor, lo cual es una práctica común en muchas empresas para reconocer y recompensar el desempeño de sus empleados.

Tipos de salario para el cálculo del aguinaldo

El cálculo del aguinaldo se basa en el salario diario del trabajador. En México, existen tres tipos principales de salario que se utilizan para determinar el aguinaldo: salario fijo, salario variable y salario mixto.

- **Salario fijo:** En el caso de un salario fijo, el cálculo es bastante sencillo tal y como se muestra enseguida. Consideremos el caso de un trabajador cuyo salario mensual es de \$10,000.00. El salario diario sobre el que se calcula esta prestación se determina como sigue:

	Salario mensual	10,000.00
Entre:	Días del mes	30
Igual:	Salario diario	333.33
Por:	Días mínimos por pagar	15
Igual:	Aguinaldo por pagar	5,000.00

- **Salario variable:** Cuando el salario es variable, se suma el total anual de sueldo percibido mensualmente, y se divide entre 12 para obtener el promedio mensual. Luego, se divide este promedio entre 30 para determinar la cuota diaria de aguinaldo. Consideremos el caso de un trabajador que únicamente percibe comisiones en función de las ventas realizada cada mes. Las comisiones obtenidas en cada mes son las siguientes:

	Enero	6,000.00
Más:	Febrero	8,500.00
Más:	Marzo	7,200.00
Más:	Abril	7,083.33
Más:	Mayo	8,640.00
Más:	Junio	5,902.78
Más:	Julio	8,899.20
Más:	Agosto	4,918.98
Más:	Septiembre	7,416.00
Más:	Octubre	4,099.15
Más:	Noviembre	8,899.20
Más:	Diciembre	3,415.96
Igual:	Total	80,974.60

En este caso, el aguinaldo a pagar es el siguiente:

	Comisiones anuales	80,974.60
Entre:	Meses del año	12
Igual:	Comisiones mensuales promedio	6,747.88
Entre:	Días del mes	30
Igual:	Salario diario	224.93
Por:	Días mínimos a pagar	15
Igual:	Aguinaldo a pagar	3,373.94

Si el trabajador no ha laborado un año completo, el aguinaldo se pagará de manera proporcional a los días laborados.



- **Salario mixto:** En el caso de un salario mixto, que consta de una parte fija y una variable, se calculan ambas partes por separado conforme a lo señalado antes. Posteriormente se suman los dos resultados para obtener la cuota diaria de aguinaldo. Para ejemplificar este supuesto, consideremos el caso del trabajador con salario fijo de 10,000.00 + las comisiones señaladas en el ejemplo del salario variable. El aguinaldo se determina conforme a lo siguiente:

	Salario fijo diario	333.33
Más:	Salario diario variable	224.93
Igual:	Salario total (mixto)	558.26
Por:	Días mínimos por pagar	15
Igual:	Aguinaldo por pagar	8,373.94

Aguinaldo para trabajadores que no laboraron todo el año

Si el trabajador no ha laborado un año completo, el aguinaldo se pagará de manera proporcional a los días laborados. En el caso del ingreso variable, el ingreso anual se dividirá entre el número de días trabajados en el año para obtener el salario diario.

Integración al Salario Base de Cotización (SBC)

El aguinaldo se considera una prestación integrable al Salario Base de Cotización (SBC) para efectos de las cuotas al IMSS. Esto significa que los empleadores deben incluir el aguinaldo al calcular las contribuciones al IMSS. La cuota diaria del trabajador se ve incrementada con la proporción de aguinaldo que le corresponde a cada día del año.

Aguinaldo: ¿Ingreso exento para el trabajador?

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 93 fracción XIV de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), el aguinaldo goza de una exención equivalente a 30 días de salario mínimo del área geográfica (SMG) del trabajador. Sin embargo, más que aplicar el monto del salario mínimo en realidad se debe considerar la UMA.

Por lo tanto, considerando que actualmente la UMA tiene un valor de \$103.74, la exención aplicable para 2023 es de \$3,112.20. Esta exención aplica en su totalidad, independientemente de si el trabajador laboró los 365 días del año o no.

Aguinaldo: ¿Gasto deducible para el patrón?

El artículo 28, fracción XXX de la LISR, limita la deducción de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador. El factor para determinar el monto no deducible es del 0.47 o 0.53 dependiendo de si la empresa disminuye o no las prestaciones en beneficio de sus trabajadores. Por lo tanto, podemos concluir que en el mejor de los casos del ingreso exento por cada trabajador 3,112.20 la empresa tendrá que considerar como un gasto no deducible el 47% es decir, la cantidad de 1,462.73.

Beneficios del aguinaldo

El aguinaldo tiene varios beneficios tanto para los trabajadores como para la economía en general:

- **Apoyo financiero en temporada festiva**, ya que permite a los trabajadores enfrentar los gastos de fin de año, como regalos, celebra-



ciones y viajes, sin incurrir en deudas significativas.

- **Fomenta el consumo** durante la temporada navideña lo que contribuye al crecimiento económico del país.

Propuesta de aumentar el aguinaldo a 30 días

Recientemente se presentó una iniciativa para incrementar el monto mínimo de aguinaldo de 15 a 30 días de salario. Esta propuesta se basa en varias consideraciones:

- **Costo de vida:** El costo de vida en México ha aumentado en los últimos años, lo que hace que los 15 días de salario no sean suficientes para cubrir los gastos de fin de año.
- **Competitividad laboral:** Aumentar el aguinaldo puede hacer que las empresas sean más atractivas para los trabajadores y ayudar a retener el talento.
- **Estímulo económico:** Un aguinaldo más generoso puede estimular el consumo y apoyar la economía nacional.
- **Justicia laboral:** Aumentar el aguinaldo es visto como un acto de justicia laboral que reconoce el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores.

El aguinaldo es un derecho de los trabajadores mexicanos. De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, esta propuesta no está exenta de desafíos. Los empresarios argumentan que un aumento en el aguinaldo podría elevar los costos laborales y dificultar la contratación de nuevos empleados. Además, algunas empresas pueden tener dificultades para financiar un aguinaldo más generoso. Por ello, es importante que se realicen discusiones y análisis detallados para evaluar si esta iniciativa es viable y beneficiosa para todas las partes involucradas.

En última instancia, cualquier cambio en el sistema de pago del aguinaldo debe ser cuidadosamente considerado y discutido para garantizar que proteja los derechos de los trabajadores y no tenga un impacto negativo en la economía en general.

El contenido es responsabilidad de los autores.

6 TENDENCIAS EN ATRACCIÓN Y ADQUISICIÓN DE TALENTO PARA EL 2024

Por: AMEDIRH



1

La IA y los reclutadores

82% de los altos directivos de empresa esperan que la Inteligencia Artificial tenga un impacto significativo o incluso extremo en su negocio.



2

La IA para los candidatos

La tecnología ayuda cada vez más a los candidatos a postularse. Deben permanecer alertas y comprobar dos veces las ofertas para asegurarse de que son oportunidades auténticas.



3

Contratación al principio de la carrera profesional

Más empresas apuestan por contratar a jóvenes recién egresados; pero ellos esperan más de los empleadores: inclusión, equilibrio y liderazgo compasivo.



4

Contratación por competencias

No se trata de dónde has estado, sino de lo que sabes: aumentan los contratos por competencias. Los reclutadores también seguirán buscando habilidades sociales y de liderazgo.



5

La empatía gana importancia

Para 2024, se espera que los directores ejecutivos escuchen más a sus colaboradores en todos los niveles de la empresa, dándole importancia a la información y la opinión.



6

Moverse o renunciar

Más trabajadores enfrentan el dilema de permanecer en sus empleos actuales o en buscar empresas que les ofrezcan mejores condiciones para colaborar a distancia.

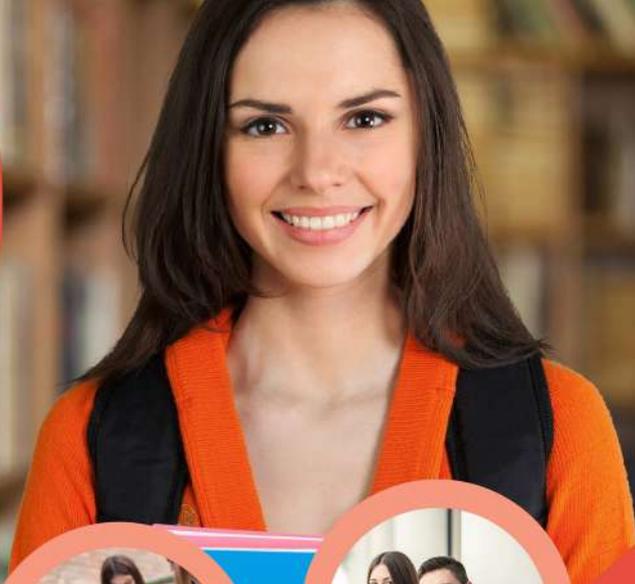


Fuentes: Elaborado por AMEDIRH con información de Korn Ferry, "Talent Acquisition Trends 2024". Disponible en: <https://shorturl.at/nwLRO>



GESTION DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS
EN PRACTICAS PROFESIONALES S.C.

ADMINISTRACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES



**NO CONTRATES PROBLEMAS
MEJOR ENCUENTRA SOLUCIONES**



GESTION DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS
EN PRACTICAS PROFESIONALES S.C.

Empresa especializada en la administración de prácticas profesionales, brinda la oportunidad de continuar con tu programa de semillero de talento sin poner en riesgo a tu organización.

Cubre todos los requerimientos legales y fiscales para que tu empresa focalice sus esfuerzos en el negocio.

Te apoya en la administración de prácticas profesionales con estudiantes altamente motivados.

Para mayores informes, envía un correo a: sonia@gessproff.mx
Visita nuestra página www.gessproff.mx

Maximiza el alcance de tus vacantes apoyado en nuestras fuentes de reclutamiento.



BENEFICIOS PARA NUESTROS SOCIOS:

Candidatos evaluados con procesos y herramientas de Inteligencia Artificial.

Validación de competencias de los candidatos apoyadas en métricas, test psicométricos y video entrevistas que muestran más sobre las soft skills de las personas.

Reporte integral de los mejores candidatos de la terna con más afinidad al puesto.

¡Contáctanos!

Enrique Chávez / echavez@amedirh.com.mx / Tel. 55 51402205