

UNA REVISTA CON CONEXIÓN HUMANA

CONEXIÓN RH

arioac



A
♣ **PLANEACIÓN
ESTRATÉGICA**



EL AS BAJO LA MANGA



SUELDO
E INFLACIÓN
EN MÉXICO

RECURSOS
HUMANOS
Y SU IMPACTO
EN OTRAS
ÁREAS DE
LA EMPRESA



Síguenos en nuestras redes
REVISTACONEXIONRH



MÉXICO
**TALENT
RH** 4^{ta}
Edición
CONGRESO NACIONAL
DE CAPITAL HUMANO
& NETWORKING

Nº15

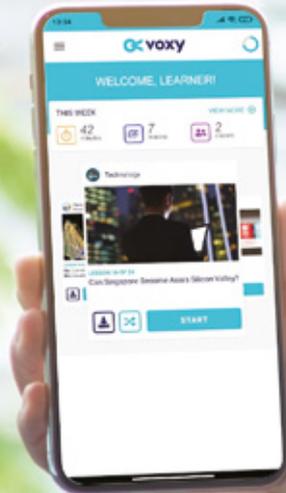
NOVIEMBRE-ENERO
2022-2023

AÑO 3

4 MILLONES
ESTUDIANTES

150
PAÍSES

20.000+
LECCIONES



Capacitación de alto impacto para empresas globales



LA SOLUCIÓN VOXY

TECNOLOGÍA INNOVADORA

Interesante



Voxy's LXP está diseñado para impulsar el microaprendizaje - personalizado, en el momento justo y con acceso móvil que impulsa el compromiso y la retención del conocimiento

Personalizada



La plataforma de Voxy basada en inteligencia artificial y los maestros certificados personalizan el aprendizaje para cada persona.

METODOLOGÍA EFECTIVA

Contenido del mundo real



El enfoque único de Voxy aprovecha las maneras más efectivas en que los adultos aprenden, utilizando contenido reconocido y que se basa en tareas del mundo real que se agregan día con día.

Upskilling & Reskilling



El completo catálogo de contenido de Voxy proporciona a los alumnos las habilidades blandas y técnicas que necesitan para tener éxito personal y profesionalmente, al mismo tiempo que aprenden inglés. Es como 2 por 1.

RESULTADOS IMPACTANTES

Fácil de usar



La plataforma de Voxy permite una implementación rápida y escalable, mientras que nuestro equipo de Soporte a Clientes y Estudiantes diseña el programa de idiomas perfecto para impulsar el crecimiento de su organización.

Enfocado en el ROI



El Centro de Comando de Voxy y nuestras evaluaciones respaldadas con la investigación le brindan visibilidad completa de los datos que necesita para tomar decisiones, aumentando la productividad y la satisfacción de los empleados.

Para más información contáctanos en:

info@voxy.com

CARTA EDITORIAL

Comenzar el año sin una planeación estratégica puede ser una decisión arriesgada. En parte, porque el mundo entero está sufriendo grandes cambios y es difícil precisar lo que sucederá a mediano o largo plazo. Sin embargo, es necesario afinar los objetivos y empoderar el talento, porque si algo ha caracterizado a Recursos Humanos es crear áreas de oportunidades ante la diversidad.

El 2023, aunque ya lo hemos comentado antes, necesitará de mucha creatividad y trabajo, pero la consolidación tecnológica que se avecina será nuestra principal herramienta a la hora de mantener ese balance necesario entre los colaboradores y la organización.

Más que reactivar debemos pasar a acciones decisivas que consoliden lo que hemos aprendido en el último tiempo. No olvidemos que nuestra función dentro de la organización es mantener todas las partes unidas y con el firme compromiso de que los logros son colectivos.

Alejandro Navarro Borja
Director General de ARIOAC
Dirección editorial de CONEXIÓN RH



Director

Juan José Gutiérrez Limón

Dirección editorial

Alejandro Navarro Borja

Editor general

Nérvinson Machado

Arte y Diseño

Utopía Visual

Diseño editorial

Francisco Chávez

Fotografía

Ángel Velázquez

Diego Carrillo

Shutterstock

Publicidad y venta

conexionrh@arioac.com

Consejo Editorial

Alejandro Navarro Borja

ARIOAC

Juan José Gutiérrez Limón

ZF Suspension Technology Guadalajara

Jesús Lechuga Almaraz

Director Consultor RH

Claudia Gabriela Rodríguez Castellanos

Corporativo Baaroge

Ricardo Chapa Valencia

Ricardo Chapa y Asociados

Verónica González Partida

Productivity Systems

José David Bonifacio Jiménez Zermeño

Alpezzi Chocolate

Miguel Ángel Abarca

Contur

Carlos Saúl Rodríguez Martínez

Sello Rojo

Sylvia Rickmann Barragán

Ingredion

Belén Monserrat Alonso Jiménez

Inteliteam

Juan Carlos Macías de Arellano

Regal Beloi

CONEXIÓN RH es una publicación trimestral, editada por la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente, A. C. (ARIOAC). Domicilio de la publicación: Avenida Manuel Acuña 2760, piso 2, Interior 204, Colonia Prados Providencia, C. P. 44670, Guadalajara, Jalisco (México). Tel. 33 38112221. Trimestre noviembre-enero de 2022. Impreso por Fototecnia Soluciones Gráficas Integrales, Miguel Blanco 1033, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco, C. P. 44100. Tel. 33 36132479. Aunque la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente verifica la seriedad y confiabilidad del contenido de los artículos y notas periodísticas, advierte que son de total responsabilidad de sus autores. Prohibida la distribución parcial o total, así como cualquier forma de almacenamiento o transmisión sin el permiso expreso de la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente.

Contacto y venta

conexionrh@arioac.com

Tel. 33 38112221

CLAVES

7 ¿Cómo será el director de recursos humanos del futuro?

15 Entrevista inversa

19 Y tú, ¿ya invertiste en la Nube?

49 Escasez de profesionales en tecnologías

53 ¿Qué es un mapa de talento?

59 Método de la Ruta Crítica (CPM)

64 Factores para retener el talento

ADN

4 Tendencias en RH y tecnología para el 2023

TECNOLOGÍA

16 Inteligencia Artificial y Recursos Humanos

VOCES

21 Marco Valerio Pérez Gollaz

Secretario de Trabajo y Previsión Social Jalisco

CONEXIONES

9 Sueldo e inflación en México

39 Recursos humanos y su impacto en otras áreas de la empresa

OPINIÓN

31 Paradojas del Capital Humano

Jesús Lechuga Almaraz

45 Efectos colaterales

Luis Ignacio Román Morales



MÉXICO
**TALENT
RH**
CONGRESO NACIONAL
DE CAPITAL HUMANO
& NETWORKING

26

32 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EL AS BAJO LA MANGA



VIDA

54 Esperanza de vida en México

ECOLOGÍA

56 Bosques urbanos

ASOCIACIONES RH

Impactando en el bienestar de nuestros colaboradores

50

Asociación invitada / ARHCOS

LECTURA

60 Emocional

El líder

Justo antes del final

Conversaciones

PRAXIS

46 Team Building

ENTRETENIMIENTO

62 James Webb

Consejo Directivo ARIOAC:

Juan José Gutiérrez Limón | ZF Suspension Technology • Raymundo Fournier Vázquez | Casa Cuervo
Marco Aurelio Sainz Orozco | Sainz Orozco Abogados • Flor Bautista Alfaro | Akron
Luis Armando Payán López | Abogado Laboral • Alfonso Enrique López González | Phillip Morris México
María Leticia Morales Ramírez | Megacable • Antonio Gaspar Vilar Vázquez | Apyma

TENDENCIAS EN RH Y TECNOLOGÍA PARA EL 2023



Las turbulencias sociales y políticas, la fusión de la vida laboral y personal y los entornos laborales flexibles son los tres panoramas ambientales a los que los responsables de Recursos Humanos y los líderes de las empresas se tendrán que enfrentar en el 2023, esto de acuerdo con la reconocida consultora Gartner, que analiza las tendencias que se presentarán en estas áreas cada año.¹

En el 2022, la consultora encuestó a 800 líderes de Recursos Humanos en 60 países, la consulta arrojó que el liderazgo efectivo, diseño organizacional y gestión del cambio, experiencia empleado, reclutamiento y futuro del trabajo son las tendencias que vendrán en 2023.



Liderazgo efectivo

El 60% de los encuestados destacó que este es el principal reto para atender dentro de las empresas y el 24% aceptó que los actuales programas de desarrollo de liderazgo que tienen resultan insuficientes para seguir el modelo «*human-centric leadership*» el cual se basa en la autenticidad, la empatía y la adaptabilidad.



Diseño organizacional y gestión del cambio

El 53% de los encuestados apuntó que este es el segundo problema a atender dentro de las empresas, que se deben crear mejores estrategias, que sean de código abierto, no «de arriba hacia abajo», para que los empleados se puedan ver involucrados en las mismas. De acuerdo con la encuesta, las empresas que utilizan este tipo de estrategias tienen 14 veces más probabilidades de alcanzar sus objetivos.

¹<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las-top-5-tendencias-de-gartner-para-rr-hh-en-2023.html>



Reclutamiento

El 46% de los encuestados se identifica con esta prioridad y el 36% acepta que las actuales fuentes de reclutamiento no son suficientes para identificar los perfiles adecuados. Ante esto proponen crear estrategias basadas en el uso de inteligencia de datos, en la equidad del mercado laboral interno y en procesos de reclutamiento que permitan crear un sentido de compromiso entre el empleado y la empresa y los involucren en la cultura empresarial.



Experiencia del empleado

El 47% de los encuestados aceptó que las empresas no ofrecen crecimiento profesional atractivo para los empleados. Solamente uno de cada cuatro empleados dicen sentirse seguros de sus posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, los otros tres probablemente la dejarán una vez que encuentren un nuevo trabajo que les permita un mejor desarrollo profesional. Los reclutadores deben plantearse mejores estrategias para no tener fuga de talento.



Futuro

Esto se debe entender desde la planeación estratégica de los indicadores de gestiones que deben llevar los retos de los nuevos escenarios de modelos laborales, competitivos y de negocio. El 51% reconoce que la planificación de su fuerza laboral se limita solo a hacer una planeación básica de la misma y para ello se necesita un nuevo enfoque. [@](#)





¿Sabías que el
65% de la población en México
se siente insegura con su nivel de inglés?

En ARDUUM adaptamos nuestros programas
de acuerdo a la manera en que tú más
deseas compensar a tu equipo.



ARDUUM
Beyond Language

Dales las herramientas para que se sientan
plenos en su trabajo, aprendan de otras
culturas y exploren el mundo entero.

¡Y de manera remota!

Platiquemos de tu equipo y conoce
cómo trabajamos: 3314888087

www.arduum.com.mx

¿CÓMO SERÁ EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL FUTURO?

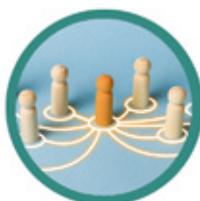
Tecnologías como la automatización y la Inteligencia Artificial traerán cambios en muchos empleos y la gestión de recursos humanos no es la excepción. Conoce algunas competencias clave para desempeñarte en este puesto en el futuro:



Será imprescindible comprender y manejar datos y *people analytics*.



Ser capaz de resolver problemas a partir del análisis, experimentación y aprendizaje continuo.



Tener liderazgo, empatía e inteligencia emocional.



Conocer de gestión de riesgos, así como de pensamiento y análisis sistémico.



Saber gestionar recursos financieros y de tiempo.

Como ves, la función del director de Recursos Humanos deberá combinar habilidades interpersonales y conocimiento tecnológico. [a](#)



NUESTRA EMPRESA

En **Dazio** nos distinguimos por ser una firma de expertos con un reconocido liderazgo y más de 20 años en el mercado de los servicios profesionales en México.

CONOCE NUESTROS SERVICIOS ESPECIALIZADOS EN:

- Contabilidad e Impuestos
- Asesoría Financiera
- Auditoría
- Administración de Nóminas
- Precios de Transferencia
- Servicios Legales
- Certificación REPSE
- Asesoría en Propiedad Intelectual
- Asesoría en PLD
- Comercio Exterior y Aduanas

CONTÁCTANOS:

ZAPOPAN, JAL.
Osa Mayor 4794
Col. La Calma
C.P. 45070, México
(33) 2014.2590-91

GUADALAJARA, JAL.
Esmeralda 2770
Col. Residencial Victoria
C.P. 44560, México
(33) 3626.2864

LA PAZ BAJA CAL.
Blvd. Constituyentes de 1975
Col. el Conchalito
C.P. 23090, México
(61) 2124.1030

CANCÚN Q. ROO
Boulevard Cumbres Residencial
Cumbres, Oficina F y G
C.P. 77500, México
(998) 313.7766



SUELDO E INFLACIÓN EN MÉXICO

Diana Valdez Nieto

La **inflación** ha sido una constante en 2022 y lo más probable es que lo sea para 2023. Sin embargo, algo es seguro, las empresas estarán en el dilema de tomar medidas sobre los salarios de sus colaboradores y mantenerse rentables.



De acuerdo con el estudio *Cuantificando la clase media en México*, elaborado de 2010 a 2020, por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), «para poder considerarse de clase alta es necesario ganar, en promedio, 77 mil 975 pesos mensuales». Sin embargo, en un país con más de 130 millones de habitantes, solo «un millón 23 mil 4 personas se pueden considerar de clase alta, mientras que a la clase media solo corresponden 47 millones 201 mil 616 personas, aunque la mayoría de los hogares pertenecen a la clase baja, siendo 78 millones 536 mil 236 personas».

Asimismo, el estudio sostiene que los ingresos percibidos por la clase media ascienden a 22,927 pesos mensuales, mientras que la clase baja alcanza únicamente 11,343 al mes. Sin embargo, otro estudio realizado por Héctor Del Toro, profesor investigador del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad De Guadalajara (UdeG), muestran que para adquirir 123 productos de la canasta básica se requieren 11,529 pesos, sin contar el pago de servicios como luz, agua, electricidad, teléfono y renta; para ello se necesitarían alrededor de 22,182 pesos al mes. Esto sin contemplar que no cuenten con alguna enfermedad crónica y se deba destinar dinero para medicamentos y consultas. Por lo que las percepciones mínimas mensuales deberían ascender a los 38,546 pesos y no a 11,343 pesos como lo señala el INEGI.

Estos datos resultan de interés dada la inflación en México y conllevan varias interrogantes: ¿qué está sucediendo con los ingresos de los mexicanos?, ¿a qué se deben tantos cambios en las percepciones?, ¿cuál es la perspectiva que se tiene a largo plazo con relación al aumento de los salarios?

Esta situación compleja debe analizarse desde tres diferentes aristas. La primera tiene que ver con la crisis económica que dejó la pandemia, debido a que la economía no se ha recuperado de manera uniforme y, de acuerdo con datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), de los 20 sectores económicos solo cuatro se han recuperado por completo, entre ellos la industria manufacturera, el comercio al por mayor, salud y asistencia social y servicios profesionales. Los sectores que se encuentran en recuperación tienen que ver con los servicios inmobiliarios, el comercio al por menor, los transportes, correos y almacenamiento, información en medios masivos y corporativos. Y en rezago: la construcción, la minería, los servicios financieros, los servicios educativos, alojamiento, restaurantes, cultura, deporte y recreación.

Lo anterior permite ver que esta falta de dinamismo productivo se refleja en las oportunidades laborales para los mexicanos, puesto que la generación de empleos se ha caracterizado por la prevalencia del empleo informal y los bajos ingresos laborales, ya que según el INEGI, en el segundo trimestre de 2022, 51.7% de los trabajadores no agropecuarios se ocuparon en un empleo informal, tasa mayor a la observada en el trimestre anterior; de igual manera, se evidenció que la tasa de informalidad fue más alta para las mujeres (54.7%) que para los hombres (49.5%).

Ante esta situación, el IMCO propone tres medidas:

- **1. Aumentar y redireccionar la inversión pública:** transitar de un modelo de inversión centrado en los hidrocarburos hacia uno que potencie las ventajas logísticas del país al reducir los costos y aumentar la eficiencia de la conectividad de los parques industriales, puertos y ciudades.
- **2. Mejorar la infraestructura urbana:** crear un ambiente propicio para el desarrollo de inmuebles.
- **3. Generar un entorno de negocios propicio para la inversión:** garantizar el cumplimiento de contratos y el respeto a la propiedad, a fin de dar certeza jurídica y certidumbre a los inversionistas, es una condición fundamental para fomentar la recuperación intersectorial.



¿Qué pasará en 2023 con los salarios?, ¿habrá aumento? De acuerdo con Banxico, el aumento previsto del 15% puede verse afectado, de continuar en los siguientes meses con los niveles de precios elevados.



La segunda arista tiene que ver con la guerra entre Rusia y Ucrania, ya que disparó un 10% la inflación y con base en información proporcionada por el Banco de México (Banxico), la mayor parte de las afectaciones para el país provienen de los efectos sobre las presiones en los precios a nivel global, especialmente por el tema de los energéticos. Ante esto, Cynthia Valeriano, profesora investigadora del Tecnológico de Monterrey, campus Toluca, señala que el petróleo se cotiza a nivel internacional a través de la demanda global y es extremadamente sensible ante cualquier inestabilidad de los territorios productores de petróleo o de sus derivados. Así, el impacto del conflicto ha tenido estragos en el sector agrícola y por ende en el aumento de los precios de la canasta básica, lo que ha ocasionado una pérdida del 7.02% del total del salario de los mexicanos, pues siete de cada 10 personas que trabajan en México no ganan lo suficiente para adquirir dicha canasta, ya que cuentan con uno de los salarios mínimos más bajos entre los países de la Organización para la Cooperación el Desarrollo Económico (OCDE).

Y la tercera arista tiene que ver con el aumento de 75 puntos en la tasa de interés por parte de Banxico, con lo cual se busca frenar el aumento de los precios en el país, pues se estima que al haber un aumento en la tasa bajará el consumo. Con esta acción, asegura Banxico, la postura de la política monetaria se ajusta a la trayectoria que se requiere para que la inflación converja a su meta de 3% dentro del horizonte de pronóstico.

Por lo anterior, resulta importante cuestionarse ¿qué pasará en 2023 con los salarios?, ¿habrá aumento? De acuerdo con Banxico, el aumento previsto del 15% puede verse afectado, de continuar en los siguientes meses con los niveles de precios elevados, ya que el incremento al salario mínimo debe ser acorde con el nivel de inflación, es decir, alrededor de 8 o 9%.

La firma de reclutamiento Page Group realizó un estudio llamado *Remuneración 2023* y encontró que el 66.1% de las empresas en México tiene proyectado aumentar el sueldo de sus empleados; no obstante, es posible que los incrementos salariales no alcancen a cubrir el índice de la inflación, ya que el 59.6% de los empleadores se plantea efectuar aumentos entre 1 y 6%.



Con relación a los colaboradores, la investigación dejó ver que cuatro de cada 10 personas consideran que la remuneración que reciben no es justa, por lo que resulta vital que las organizaciones evalúen el tiempo dedicado a la jornada laboral, debido a que el exceso de trabajo es la principal causa de estrés y la percepción de que la remuneración no corresponde a las exigencias del puesto.

Finalmente, bajo esta situación que afronta el país, La Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef) propone estrategias para proteger la economía familiar en temporada de inflación, las cuales tienen que ver con:



Elaborar un presupuesto de ingresos y gastos.



Comparar precios y calidad antes de comprar.



Elaborar una lista de productos necesarios.



Dar oportunidad a marcas más económicas que garanticen calidad.



Tener cuidado con algunas ofertas, compara el precio unitario antes de comprar.



Analizar los gastos prescindibles, pequeños y recurrentes.



Anticipar la compra de bienes o productos que una familia necesita.



Diversificar las fuentes de ingreso para no depender de una sola.



Invertir en Cetes directo o en plataformas gratuitas en valores gubernamentales de bajo riesgo.



Postergar gastos no indispensables mientras el entorno inflacionario permanece. 🌐



Go Business!

Human Capital Strategies

CONSULTORES EN

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CONOCE NUESTROS SERVICIOS

Creamos soluciones hechas a la medida de cada cliente. Todos nuestros entregables están enfocados en brindarte un análisis profundo y conclusiones sólidas que apoyen tu toma de decisiones. Utilizamos técnicas modernas de Data Science. Más de 25 años de experiencia en Operaciones y RRHH nos respaldan.

01

HEAD HUNTING

Posiciones Gerenciales y Directivas. Ofrecemos **GARANTÍA EXTENDIDA**

02

DIAGNÓSTICO DE CLIMA LABORAL

Diseñamos **una solución hecha a la medida** de los aspectos que te interesa mejorar

03

DNC DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Identificamos las soluciones de Capacitación alineadas con tus objetivos financieros y operativos

04

EVALUACIONES DE 360°

Nuestra especialidad. Diagnósticos precisos sobre las competencias y comportamientos de tu equipo



CONTÁCTANOS:

www.gobusiness.mx
contacto@gobusiness.mx
+(52) 55 9108 09394

**GUADALAJARA
CIUDAD DE MÉXICO
MÉRIDA**

Aronnax es una empresa especializada en la administración del capital humano con una amplia experiencia sobre el tema. Hemos desarrollado procesos de nómina eficientes que ayudan a contribuir en el crecimiento de las organizaciones de manera efectiva, ahorrándole al cliente tiempo, dinero y esfuerzo.

Nuestros principales servicios

Payrolling o maquila de nómina

Somos especialistas en sueldos y salarios.

Te garantizamos que cualquier error generado por nuestros cálculos **¡nosotros los pagamos!**

Integración de servicio *Payrolling*

- Diseño de sueldos y salarios (integración de nómina).
- *Analytic* y control de costos.
- Cálculo de nómina.
- Timbrando recibos.
- Cálculos y pagos de seguridad social.
- Asesoría y soporte laboral.
- Atención a trabajadores.

Contáctanos y pregunta por nuestros servicios, queremos sumar a tus objetivos y ser un aliado estratégico para tu organización.

Reclutamiento y selección

Nos enfocamos en **buscar y reclutar candidatos** con perfiles muy específicos que cumplan con las características de tu vacante.

- Garantías mínimas de 30 días, incluyendo personal operativo.
- Estudios socioeconómicos incluidos.
- Código de descuento ARIOAC: **SocioARIOAC**

Asesoría jurídica laboral

- Auditoría Laboral.
- Negociación de bajas.
- Litis Laboral.
- Juicios administrativos contra sanciones por inspecciones laborales.
- Juicios de amparo indirecto contra normas mal aplicadas y violaciones procesales.
- Juicios de amparo directo contra laudos injustos y proteccionistas.



ENTREVISTA INVERSA

CUANDO EL TALENTO HACE LAS PREGUNTAS

Es hora de cambiar las prácticas de reclutamiento y enamorar a los mejores profesionales del mercado.

Una técnica innovadora es la entrevista inversa.

Esta consiste en abrir espacios de conversación para profesionales que se interesen en las actividades de la empresa.

Se recomienda tener embajadores de cada área dentro de la organización para ser entrevistados por los talentos.

De esta manera, los interesados podrán conocer de primera mano la experiencia de trabajar ahí.

Además, permite conocer las expectativas de ambos lados y encontrar puntos en común para alcanzar el éxito.

Así como tener una mejor evaluación de las habilidades y el compromiso de los colaboradores. @



INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y RECURSOS HUMANOS



La Inteligencia Artificial (I.A) está presente en todos los aspectos de nuestra vida y el área de Recursos Humanos no es la excepción. La I.A permite automatizar y agilizar actividades que de una manera tradicional tardarían días en realizarse y en arrojar resultados. Tener acceso a datos de empleados y clientes permite a las empresas que la I.A trabaje con dicha información y agilice diversos procesos que benefician la productividad de las mismas.



Algunas de las actividades en las que la I.A puede mejorar el área de Recursos Humanos son las siguientes:

- Permite tener un mejor perfil de los empleados, de los patrones de trabajo que siguen y cuáles son los mejores para la empresa, con ello se puede tener el perfil adecuado para el lanzamiento de vacantes que permitan la contratación de empleados que cuenten con estas características especiales y permitan una mejor productividad.
- Se puede identificar quiénes son los empleados que tienen mayor capacidad de liderazgo y de crecimiento, para involucrarlos en actividades de mayor responsabilidad dentro de la organización; permite también saber con antelación cuáles son los trabajadores que tienen mayor predisposición a dejar la empresa y anticiparse a este suceso.
- En la ocupación de vacantes la I.A permite una mejor y más ágil revisión de los CV's para tener una adecuada selección de los empleados.
- Pese a lo que se cree, la I.A no busca reemplazar el trabajo de los reclutadores, por el contrario, es una excelente herramienta para agilizar los procesos y permitir que los reclutadores puedan realizar mejores estrategias o enfocarse en otras actividades que permitan la obtención de objetivos de la empresa.
- Identifica los factores por los que los empleados duran estancias cortas en la empresa o las razones por las que tienen períodos de ausencia de manera repetida. Esto permite crear estrategias para disminuir dicho comportamiento que afecta a la productividad.
- Tener los patrones de las actividades de los empleados permite realizar estrategias para fortalecer las áreas de la empresa y mejorar las necesidades que se perciban.



Si buscas utilizar la I.A dentro del área de Recursos Humanos es necesario que acudas a una empresa especializada en el tema y con antecedentes que avalen su trabajo en el área. La tecnología y la I.A pueden ser nuestras mejores aliadas para tener mejores resultados que beneficien a nuestra empresa. 🌐

is

elementos

MEDIACIÓN Y JUSTICIA ALTERNATIVA EMPRESARIAL

Somos un equipo de profesionales especializados en el manejo y gestión de conflictos empresariales

**NO PERMITAS QUE UN
CONFLICTO SE TORNE UNA CRISIS
EN TU EMPRESA**

Permítenos asesorarte e intervenir
en el **momento preciso**



Calle Alejandrina 2845
Colonia Residencial Victoria, Zapopan, Jalisco.

 @sainzyorozco

 33 2177 3948

Y TÚ, ¿YA INVERTISTE EN LA NUBE? (CLOUD)

La transformación digital es imperativa para todas las empresas si quieren mantener su competitividad. Algunas ventajas que ofrece la nube son:



Flexibilidad en la contratación de talento, sin importar la localización geográfica.



Automatización de procesos y optimización de tiempos.

Incrementa la seguridad para almacenar datos.



Mayor productividad laboral.

Optimiza el control de la empresa y su actualización. 🌐



Juntos, expandimos tus horizontes y perfilamos tu enfoque. Transformamos tus desafíos más difíciles en oportunidades viables y definimos tu camino hacia el éxito sostenible.

Esta es la perspectiva que te impulsa.



www.wtwco.com/es-MX/

Copyright © 2022 WTW. Todos los derechos reservados.

wtw

Secretario de Trabajo y Previsión Social Jalisco

MARCO VALERIO PERÉZ GOLLAZ

Más del 10% de los empleos formales en México se generan en Jalisco, un estado que se ha caracterizado por su fuerza laboral y crecimiento. El actual secretario del trabajo, Marco Valerio Pérez Gollaz, nos comparte su experiencia en uno de los puestos claves en el desarrollo de la entidad.

-  **Película:** *Sueños de fuga*, de Frank Darabont.
-  **Libro:** *Un mundo feliz*, de Aldous Huxley.
-  **Canción:** *One*, de U2.
-  **Un momento crucial:** Haber sido padre.

« México es uno de los países en donde más estrés laboral hay, donde menos vacaciones hay, donde tristemente tienen que utilizar dos o más empleos para satisfacer sus necesidades mínimas. »

Generación de empleo en Jalisco

« Jalisco va a generar prácticamente cien mil empleos formales. Agosto, que históricamente había tenido un promedio de ocho mil empleos en los últimos años, hoy ha generado más de 14 mil 110. Para poner un parámetro, hay estados como Nayarit que no generan ni cinco mil empleos formales en todo un año. No obstante, reconocemos el problema que existe para poder cubrir las vacantes que las empresas ofrecen. Jalisco hace mucho tiempo que dejó la reactivación para tener un total crecimiento. Y ahí lo que estamos tratando de hacer es utilizar la tecnología con una plataforma y con algoritmos que permiten vincularse. Cada uno se puede registrar en jaliscotrabaja.com.mx. No obstante a ello, salimos con brigadas a las colonias, a los 125 municipios, en la búsqueda de estos talentos. Queremos que todo mundo tenga la oportunidad de tener un empleo. Esta plataforma, además, genera, una vez que se registre la gente o que vamos a las calles o a las colonias, un currículum digital. El reto es poder tener un currículum digital para todos los jaliscienses; es decir, no es solamente para quien no tiene un empleo sino también para quien puede optar por uno mejor en razón de sus habilidades. Insisto, creo que eso da la oportunidad y es más importante para que las circunstancias laborales se den en nuestro estado y debido a eso siga siendo tan atractivo para la inversión extranjera. »

NOM-035

« Recordemos que la NOM-035 entró en vigor en el mes de octubre de 2019, prácticamente era solo analítica, donde se establecía únicamente para empresas privadas o empresas superiores a 15 trabajadores y después iba a entrar en vigor al año siguiente la segunda etapa. Tristemente, de forma paralela entramos en la pandemia, que vino a retrasar el cumplimiento de muchas otras cosas, porque no nada más fue la NOM-035, también estuvo la NOM-036. Me parece que tiene que dársele el valor justo a esta Norma Oficial Mexicana, donde lo importante que podemos concluir es entender, valorar la situación, el análisis, el estatus psicosocial de la plantilla laboral. Conocer a los trabajadores por su persona y no por un número representa la oportunidad de enriquecer la misma empresa. Hace un momento hablábamos de la dificultad de cubrir las vacantes, pero también hay otra dificultad. Cuando una persona no se siente arraigada a una empresa es muy sencillo que pueda tener movilidad de una a otra. Y aquella empresa que le otorga un reconocimiento personal, que lo valora, que los capacita, que entiende cuál es su situación, difícilmente va a tener una movilidad de este tipo y eso les provoca un ahorro en sí, porque el hecho de no gastar en capacitación para nuevo ingreso representa la oportunidad de capacitar para nuevas habilidades y por consecuencia crecer. Entonces, insisto, es un proceso importante revalorar después de una pandemia. »



La relación con los empresarios

«Creo que la pandemia vino a fortalecer y a cuestionar esa agenda de entender que el capital humano y el capital económico no están peleados; que si trabajaban una sola agenda en conjunto con el Gobierno, con políticas públicas muy claras, daban pauta a avanzar mucho más rápido. Por supuesto que el empresariado hoy está viviendo situaciones complejas, los últimos tres años han sido, en materia laboral, los más movidos de los últimos 90 años de este país; me refiero a leyes, tratados internacionales, Normas Oficiales Mexicanas y otras nuevas leyes en materia de subcontratación, entre otras. Vamos a apoyarlos, los estamos ayudando, los capacitamos. Han entendido que ese convenio y ese trabajo arduo entre las mismas empresas obreras, entre el capital humano, sindicatos, los mismos trabajadores y su plantilla laboral es la verdadera riqueza de una empresa. Las centrales obreras hoy han sido aliadas del estado, las cúpulas empresariales también, buscando tener las mejores condiciones laborales, las mejores condiciones desde el punto de vista en estructura laboral. Hay una gran relación. Me parece que tendríamos que ir mucho más abajo, que la relación no quede solamente en las cúpulas. Insisto, la agenda laboral da la oportunidad de demostrarse como cumplidor en las diferentes áreas. Jalisco tiene buenos empleadores. Desde el punto de vista de las contribuciones en el Seguro Social somos el número uno. Eso quiere decir que los empleadores cumplen con sus cuotas obrero-patronales, pero también nos ayudaría mucho que toda esa información bajara a no solo en la misma cúpula empresarial sino a todos sus agremiados, que representan una fuerza laboral importante para el país y por supuesto para Jalisco.»»

«Conocer a los trabajadores por su persona y no por un número representa la oportunidad de enriquecer la misma empresa.»»





Sobre el papel que juega Recursos Humanos

« Platicaba, cuando se reformó la Ley de Subcontratación, que el hecho de simular actos en beneficios fiscales sacrificando el capital humano era muy riesgoso. Hoy, ya con esta ley que obliga a que la fuente de riqueza sea quien emplee a los trabajadores, a que sean las áreas de Recursos Humanos las que puedan allegar el personal capacitado para cubrir estas vacantes y puedan valorar la plantilla laboral, me parece que se vuelven departamentos vitales en las empresas. Estoy convencido de que lo más importante que tiene una empresa es su capital humano y si Recursos Humanos hace bien su trabajo de reconocerlos como personas, de entender cuáles son sus necesidades, entender cómo pueden sentirse valorados en una empresa, con una ruta a futuro, estoy seguro que lo que están haciendo es fomentando eso importante que tiene una empresa que son sus trabajadores, su fuerza laboral. »

Planes a futuro

« A mí, donde me pongan, estoy dispuesto a trabajar con pensamiento estratégico y mucha emoción.

Me veo sirviendo a la ciudadanía, atendiendo problemas y generando soluciones. El futuro dependerá de circunstancias y yo estaré atento para poner en acción mis capacidades y competencias; mi experiencia en la generación de políticas públicas de seguridad, de empleo y fortalecimiento del tejido social. Si me ven en una alcaldía u otro cargo, será resultado de la confianza de la gente. »



**Contrata a quien piense diferente
e impulse a tu empresa**

**ENCUENTRA
ESE FUTURO**



**Publica tus vacantes fácilmente en la bolsa de trabajo
más visitada de México:**

- Más de 180 mil candidatos nuevos cada mes para cubrir cualquier vacante
- Soporte técnico disponible 24/7 para que logres tus contrataciones rápidamente
- Más de 509 mil aplicantes únicos cada mes
- Certificación de RRHH sin costo para empoderar a tu equipo

**Publica hoy mismo en www.occ.com.mx/empresas
y encuentra esa persona que haga que las cosas sucedan**



MÉXICO TALENT RH

CONGRESO NACIONAL
DE CAPITAL HUMANO
& NETWORKING

4^{ta} Edición

by

 arioac

Cultura y Transformación Digital:
El desafío de la NUEVA NATURALEZA
en la Gestión del Talento

El congreso sobre **capital humano** más importante de occidente está de vuelta presencial. Una multiplicidad de líderes nacionales e internacionales se dieron cita para compartir su experiencia y los síntomas de cambios para 2023.





Networking con especialistas y altos ejecutivos de RH.



Dos días de diversas actividades.



Patrocinadores y expositores de talla mundial.



Intercambio de ideas con 13 *speakers* internacionales.



Más de 80 empresas expositoras.



Más de 1000 asistentes de todo el país.



Este congreso, organizado por la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente A.C. (ARIOAC), tuvo lugar en Expo Guadalajara los días 20 y 21 de octubre. Con esta cuarta entrega presencial, después de dos años de realizarse virtualmente, si algo quedó claro es que las reglas adquiridas por la pandemia están superadas y ahora hay que ver las nuevas áreas de oportunidades.

Las exposiciones estuvieron a cargo de especialistas en capital humano y líderes del mundo de las finanzas, el deporte y la política. Quienes, aparte de compartir sus experiencias, dieron más de un ejemplo de resiliencia y compromiso para construir un mejor país para todos.



JUAN JOSÉ GUTIÉRREZ LIMÓN

Presidente de ARIQAC

« Si tengo que definir el gran desafío que tiene actualmente Recursos Humanos, lo haría con una sola palabra: adaptabilidad. Lo tenemos que hacer con los cambios, con lo que nos marca la NOM-035, que es tener a todos nuestros empleados de una forma saludable y que tengan tiempo para dedicar a su trabajo y familia. »



SPEAKERS INTERNACIONALES

MARCUS DANTUS

«Estamos en un momento importante, especialmente por las generaciones de millennials y centennials. Tenemos que cambiar la manera de reclutar y de hacer sentir parte de la empresa a la gente. Cada vez menos los chavos quieren pertenecer a una empresa tradicional, porque quieren ser parte de algo mucho más allá... de un movimiento. Creo que hay que saber empoderarlos.»



MARTHA ALLES

«Las competencias se definen en función de la estrategia que quiero alcanzar y a su vez las estrategias están teñidas por los cambios en las personas. Y en el último tiempo la difusión de las redes sociales y los aparatos celulares han modificado el comportamiento. Los nuevos retos son cómo vamos adaptando esos conceptos a las nuevas realidades.»

RODRIGO PONCE

«Quizá de la pandemia estamos saliendo, pero no de la afectación. Y aunque es muy personal lo que cada colaborador está viviendo y vamos a enfrentarnos, en general veo mucha resiliencia. Veo a las personas alegres y positivas. Creo que lo mejor que hemos hecho desde la dirección es estar atentos, es la clave, porque las acciones posteriores son muy diversas.»



ERIC PÉREZ

«Recursos Humanos es más importante que nunca. Es el puente entre organizaciones, los colaboradores, los directivos y lo que pasa allá afuera. Pero también me pongo a pensar: “¿Quién cuida a los de Recursos Humanos?” Creo que hay que darle más peso y tener un plan de autocuidado para las personas que laboran en este departamento.»

RAFAEL SANSORES

«La serie de modificaciones y reformas que se están implementando nos ha impactado positivamente, porque nos sacó de nuestra área de confort y veníamos preparando la estrategia desde hace un año aproximadamente y eso nos obligó a pensar diferente. Y a pesar de la incertidumbre, porque aún falta mucha información por parte de las autoridades, estamos listos.»



JESÚS «CHUCHO» RAMÍREZ

« Si antes valoraba las cosas ahora lo hago más; mi familia, mis amigos, a la gente que puedo transmitirle mis experiencias. Creo que hoy esta pandemia nos ha dado una sacudida. En la parte laboral buscamos adaptarnos para seguir estando a la vanguardia, pero en el tema humano modificamos mucho más. »



RAÚL CALVO SOLER

« Recursos Humanos tiene que entender que no solo se refiere a cómo contratamos personal. También tiene que ver cómo gestionamos las dinámicas internas y las que exporta la empresa. Sobre todo, tiene que hacerse cargo de la conflictividad interna de la organización y trabajar para mejorar las respuestas. »

ADRIANA MACÍAS

« Recursos Humanos está pasando por un momento retador y tienen que seguir trabajando sin perder el ánimo, a pesar de todo lo sucedido con la pandemia. Hubo colaboradores que perdieron a muchos seres queridos y es muy fuerte seguir trabajando de esa forma. Por eso este departamento es la pieza fundamental de las empresas. »



ALEJANDRO MINAKATA

« El tema de la tecnología se ha vuelto un acelerador en la transformación de las empresas para aumentar su rentabilidad. Las empresas que no se estén transformando pueden perder competitividad. Estamos en momento de resiliencia y capacidades, de reaccionar mucho más rápido y anticipadamente, y es ahí donde Recursos Humanos tiene un papel importante que jugar. »

JUAN MANUEL SOTELO

« La gestión humana ha encontrado su vocación. Ahora las conversaciones han pasado de ser: “Oye, tú, Recursos Humanos y tus procesos, ¿cómo están llevando el día a día?” a “Cómo hacemos para que las personas sean exitosas con lo que queremos hacer como organización”. »



MARIO HERNÁNDEZ NERI

« No podemos motivar a alguien si estamos culpando a la pandemia. Si hacemos un trabajo y analizamos lo que ha pasado y vemos qué fortaleza hemos adquirido, nos irá fortaleciendo como persona y sociedad. De esa manera es que podemos motivar a los demás y así crear ese espacio de bienestar en todos. »

PANEL INNOVACIÓN



DJAMIL ALEJANDRO JASSIR

« Si nos preguntamos cuál es nuestro verdadero impacto, veremos que nuestra responsabilidad y misión es liderar el desempeño individual y colectivo de una organización. Con esa lógica detrás, el equipo de reclutamiento se vuelve algo diferente, porque se trata de reclutar a las personas con los súper poderes correctos para generar el impacto correcto. »



ANDRÉS GÓMEZ

« Una de las áreas más beneficiadas a partir de la pandemia fue la de Recursos Humanos, porque las compañías se dieron cuenta que el activo más valioso son los colaboradores. Muchas empresas sobrevivieron gracias al apoyo de las personas. Las empresas que no murieron fue en parte por el compromiso y la mancuerna entre empresa y colaboradores. »



NORA MARTÍN GALINDO

« Tiene que haber un liderazgo positivo, aquel que apunta al empoderamiento a tu propia estructura y que no es la autoridad máxima la que determina cuáles son las funciones o las formas en que se deben hacer las cosas, sino el que permita la innovación, el *feedback* y la crítica constructiva. »



EXPERIENCIAS ENTRE
PROFESIONALES DEL
TALENTO HUMANO.

PRACTICAL SESSIONS | MESAS DE TRABAJO



Los asistentes pudieron compartir ideas y experiencias sobre diversos temas de importancia para el área de Recursos Humanos; además de fortalecer lazos y generar valor en nuevos negocios.

En las Practical Sessions se contó con la participación de Rogelio Soto, de Grupo Prodensa; Edna Castillo, de AON; Ale Jaime Fayad, de Mercer; Gustavo Mijangos, por parte de Dentegra; Mauricio Cortés, de Voxy; y Juan Pablo Pérez, de Inteliteam.

En las mesas de trabajo hubo muchas empresas reunidas intercambiando experiencias y buenas prácticas. Sin duda, un espacio en el que se gestó la interacción y *networking* entre los asistentes.

¡No te pierdas la próxima edición de **México Talent RH 2023!**



Logística sice



MEXICO
**TALENT
RH**
CONGRESO NACIONAL
DE CAPITAL HUMANO
& NETWORKING

4
Edición

by arioac



Generamos
experiencias
efectivas en la
logística de tu
evento



Los objetivos de nuestros clientes
son nuestra inspiración

www.logisticasice.mx



Escenarios y
Entretenimiento



Logística y
Gestión



Eventos
Empresariales



Recintos y
Destinos



Conferencias de
Alto Impacto



Registro
OnLine & OnSite

SERVICIOS

- PLATAFORMA NOM 035
- CAPACITACIÓN INTEGRAL
- FORMACIÓN DE INSTRUCTORES
- PERFILES PSICOMÉTRICOS
- EVALUACIONES DIRECTIVAS
- DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
- DIDÁCTICOS EMPRESARIALES

BAAROGÉ



Contáctanos

☎ 33 38 08 82 17

✉ capacitacion@baaroge.com

PARADOJAS DEL CAPITAL HUMANO

Imaginen este proceso en una empresa que está por determinar un incremento de sueldos y el titular al que se le va a definir dicho incremento:

- Solicita y obtiene información de la empresa con el fin de analizar su salud financiera.
- Solicita y obtiene información de los sueldos de su jefe, otros jefes correlacionados a su trabajo y pares de otras áreas con el fin de analizar dichos niveles.
- RRHH le da acceso a información sobre el mercado de sueldos y sobre cuánto ganan personas que ocupan puestos equivalentes.
- Elabora un análisis de sus responsabilidades, consulta con sus jefes para complementar esta información y las clasifica en función de su impacto a los objetivos clave de la empresa.
- Consulta con varias personas de la empresa sobre su desempeño, su relación de trabajo y el proceso que sigue con el fin de evaluar su situación.
- Se comunica con personas que trabajan en la industria y que lo conocen con el fin de preguntarles cuánto creen que valdría en caso de que lo contrataran.
- Con base en todo esto conforma y fundamenta una propuesta de incremento de su sueldo y la propone a su jefe, quien después de dar su comentario, la pasa al Comité de Sueldos.

Ahora repasen lo que ha sido el proceso tradicional de fijación de incrementos de sueldo: consultas entre un grupo reducido de ejecutivos, investigaciones de mercado llevadas a cabo por RRHH con gran sigilo, secrecía en la lista de sueldos, opacidad en los criterios para otorgar los incrementos y demás parafernalia por el estilo. ¿Encuentran la diferencia?

Un número reducido de empresas¹ están experimentando un nuevo método para fijar incrementos de sueldo: que el propio trabajador lo haga. La idea es combatir radicalmente el mal sabor de boca que dejan los procesos secretos y muchas veces subjetivos sobre cuánto se le aumenta a quién y el porqué.

Un ejecutivo de una empresa que llevó a cabo esta nueva práctica se expresó sobre el resultado de la siguiente manera: «Las personas que participaron en este enfoque fueron cambiadas por el proceso. Entendían mucho mejor cómo la compensación afectaba la economía general de la organización. Aprendieron el valor de buscar consejo cuando tenían que equilibrar intereses contrapuestos. Pusieron los intereses de otras partes interesadas a la par o incluso por delante de los suyos. El proceso unió a los miembros del equipo y ayudó a algunos a hacer la transición de trabajadores a empresarios. Los convirtió en *dueños* de su negocio. Por primera vez, entendieron lo que significaba cuidar la administración. Este método de establecer la compensación fue estresante, exitoso y divertido».

No deja de ser un proceso controversial y sujeto todavía a experimentación, pero aun así es un proceso al que bien vale la pena seguirle la huella, ¿no lo creen? 



Jesús
Lechuga
Almaraz

Consejero de organizaciones en estrategia de negocio, Capital Humano y gestión de empresas familiares.

www.jesuslechuga.com

contacto:
lactuca@infinitummail.com
lactuca.jesus@gmail.com

¹<https://corporate-rebels.com/set-your-own-salary/> y en <https://corporate-rebels.com/self-set-salaries/>



PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

EL **AS** BAJO LA MANGA

Patricia Sánchez

Una planeación estratégica es un paso importante para el bienestar organizacional. Pero nada de esto sería posible sin flexibilidad y objetivos claros.





En el caso de Recursos Humanos, para crear una buena planificación se requiere tiempo, análisis y conocer bien las necesidades de cada puesto de trabajo.



En la planificación está todo y no es exagerado decirlo. Este proceso impacta en forma decisiva en el éxito o no de las organizaciones, porque está vinculado directamente con el crecimiento económico y comercial tanto como con el desarrollo interno de la empresa.

En el caso de Recursos Humanos, para crear una buena planificación se requiere tiempo, análisis y conocer bien las necesidades de cada puesto de trabajo. Pero también los costes, la prevención de riesgos laborales, las capacitaciones, promociones y ascensos, entre muchos otros temas, incluyendo algunos pocas veces medibles, como la salud mental de los colaboradores.

La clave radica en el establecimiento de una estrategia global que permita alcanzar los objetivos y, para ello, los fines y las formas tienen que ir acorde a los recursos disponibles: dinero, instalaciones y equipo, materiales, abastecimientos, servicios y personal. A pesar de la importancia que puede tener una planificación, esta debe tener presente los entornos VUCA¹, porque si algo se ha aprendido en estos últimos dos años es que hay que considerar los continuos cambios que pudieran obstaculizar los planes o la rutina profesional. No basta con identificar las necesidades actuales y futuras dentro de ciertas normas preestablecidas o que no contemplan la flexibilidad dentro del accionar de las organizaciones.

¹Por las siglas en inglés de *Volatility, Uncertainty, Complexity y Ambiguity* (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad).



Objetivos básicos de una planeación de RRHH

Optimización del factor humano, esto puede traer ventajas como mayor productividad e ideas nuevas.



Asegurar en el tiempo la plantilla necesaria, cualitativa y cuantitativamente.



Desarrollar, formar y promocionar al personal actual, de acuerdo con las necesidades futuras de la empresa.



Motivar al factor humano de la empresa.



Mejorar el clima laboral.



Contribuir a maximizar el beneficio de la empresa.



El primer paso es concentrarse en la misión, visión y valores que rigen a la empresa, ya que son la base para definir los objetivos estratégicos.

¿Cómo desarrollar la planeación estratégica?

El primer paso es concentrarse en la misión, visión y valores que rigen a la empresa, ya que son la base para definir los objetivos estratégicos. Por ello es importante revisarlos, reafirmarlos o incluso cambiarlos y hacer que estén presentes en todos los ámbitos.

La misión define los aspectos que hacen trascender a la empresa, a qué se dedica, qué es lo que ofrece, qué es lo que la hace diferente a otras y cómo impacta a los clientes.

La visión, las aspiraciones a futuro de la empresa, a dónde quiere llegar y qué quiere conseguir a largo plazo.

Los valores organizacionales son los principios y creencias que guían la toma de decisiones dentro de la empresa.

Una vez definidos estos tres conceptos se debe realizar un análisis de la empresa a nivel externo e interno, para ello se sugiere usar el análisis FODA (identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización).

Cuando ya se tiene el panorama de la empresa es necesario definir los objetivos estratégicos, los cuales son los resultados que se quieren obtener a mediano o largo plazo, estos deben estar acorde a las necesidades de la organización.

En este punto se puede utilizar la metodología SMART² que indica que un objetivo debe ser:

Específico. ¿Qué es lo que se espera conseguir?

Medible. ¿Cómo se medirá el progreso?

Alcanzable. ¿Se cuentan con los medios para conseguirlo?

Relevante. ¿Por qué es importante este objetivo?

Tiempo. ¿En cuánto tiempo debe lograrse?

²Por las siglas en inglés de *Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Time*. (Específico, Medible, Alcanzable, Relevante, Tiempo).

Una vez establecidos se deben asignar las metas esperadas para cada uno y evaluar si los responsables de su cumplimiento están consiguiendo los resultados esperados.

También es necesario que se revise y afine el modelo de negocios de la empresa; los detalles de los productos y servicios que ofrece, cuál es el mercado al que va dirigido, la propuesta de valor, la estructura de costos y precios, si se tienen los recursos materiales, tecnológicos, económicos u otros que se necesitan para las operaciones de la misma, dónde los obtienen o dónde conseguirlos.

Otra herramienta que nos ayudará a potenciar la estrategia es realizar un Cuadro de Mando Integral, que marca las diferencias que debemos tener en cuenta del sector público y privado. Este abarca cuatro perspectivas:

- **Financiera:** marca los objetivos financieros que se deben alcanzar para maximizar el valor a los accionistas.



- **De los clientes:** analizar cuáles son las necesidades que debemos satisfacer.



- **De los procesos:** revisar cuáles son los procesos internos de la cadena de valores en los que debe existir la excelencia para satisfacer a los clientes y accionistas.



- **Aprendizaje y desarrollo del personal:** cuáles son las habilidades y conocimientos que se el equipo debe obtener y mejorar para la obtención de mejores resultados.



Una vez analizado todo lo anterior, es momento de poner en marcha la estrategia, en la que se debe involucrar a todos y cada uno de los miembros de la empresa, sin importar en nivel que tengan, para que todos estén en la misma sintonía de cuáles son los objetivos y todos estén enfocados en su cumplimiento. Para que esto se logre es necesario crear un ambiente donde los directivos motiven a los equipos a su cargo, que sus miembros se sientan comprometidos con los objetivos a alcanzar y que sean recompensados una vez que los consigan.

Durante todo el proceso de ejecución de la estrategia es necesario evaluar si se están alcanzando o no los objetivos. Para ello debemos aplicar los indicadores de rendimiento estratégico que acordamos previamente, junto a los equipos de trabajo y sus líderes, para saber si se va por buen camino o, de lo contrario, hacer los cambios pertinentes.



Es normal que durante el transcurso de la ejecución de la estrategia se hagan modificaciones, no tiene que ser visto como algo negativo que el plan inicial no esté funcionando, si se quieren obtener resultados favorables se debe tener una apertura al cambio, ya que existen diversos factores que podemos controlar o no, que pueden hacer que el rumbo vire.

Recordemos que los cambios son constantes y estos pueden presentarse sin previo aviso, como lo son:



- Políticos, que pueden reflejarse en nuevas normativas que beneficien o afecten los intereses de la empresa.



- Ecológicos, como sequías, inundaciones, entre otros, que encarecen los insumos de los que hacemos uso.

- Crisis económicas, que nos obligan a reducir la planilla laboral.



- Legales, que debemos tener en cuenta para cumplir con las obligaciones de la empresa y evitar problemas durante el proceso.

- Crisis sociales, como la globalización, y en especial la pandemia presentada en los últimos dos años, que nos obligan a hacer cambios en la manera de trabajar.



- Los cambios tecnológicos que se presentan a nivel mundial y de los cuales los RRHH empiezan a hacer uso para la agilización de procesos.

El éxito de una planeación estratégica en RRHH dependerá de cómo todos los involucrados trabajen en conjunto. Para ello, recordemos que debe existir una motivación constante que se pueda traducir en mejores prestaciones laborales o salarios para quienes logren la obtención de objetivos, igualmente debe existir una comunicación clara y constante entre los directivos, líderes de equipo y personal para que se

puedan monitorear los métodos y resultados obtenidos. La apertura al cambio permitirá que no nos cerremos ante las posibilidades y panoramas negativos o positivos que se nos puedan presentar durante el camino y recordemos que toda estrategia es cambiante pero estos cambios deben hacerse siempre teniendo en cuenta la misión, visión y valores de la empresa y el objetivo final a obtener. 🌐

plerk



Somos la única
Membresía **todo**
en uno de beneficios
para hacer felices
a tus colaboradores

Ofréceles soluciones en:



Salud



Incentivos y
previsión social



Bienestar



Cumplimiento
NOM-035 y NOM-037



Escanea el código
y agenda tu demo
sin costo

www.plerk.com



Aloe[®]

HOMESPA

**ESTA NAVIDAD
REGALA BIENESTAR**
A tus colaboradores

PARA MAYOR INFORMACIÓN, CONTÁCTANOS AL  33 33 3201 1376

 ALOEHOMESPA

 ALOE HOME SPA

 ALOEHOMESPA.COM

RECURSOS HUMANOS Y SU IMPACTO EN OTRAS ÁREAS DE LA EMPRESA

Itzel Chávez

El valor de **Recursos Humanos** es incalculable y una buena administración de esta área puede asegurar el porvenir de una empresa.





Es importante evaluar la pertinencia y el impacto que los nuevos proyectos y demandas gerenciales tendrán en las personas que trabajan en la organización para así tener una planeación global que permita alinear los esfuerzos al cumplimiento de las metas.

Todos hemos escuchado alguna vez que el área de Recursos Humanos es el motor de una empresa, pues su administración es determinante en el éxito o fracaso de cualquier negocio.

¿Por qué esta área resulta tan importante? Para responder esta pregunta, primero debemos hacer un repaso de sus principales funciones.

El área de RRHH es la encargada de gestionar y administrar el mayor recurso que tienen las empresas: las personas que laboran en la compañía. Además de reclutar y seleccionar personal, otras de sus funciones son elaborar nóminas, planificar políticas y prestaciones laborales, e incluso, establecer objetivos estratégicos que se reflejen en una cultura organizacional saludable.

Las empresas que no invierten tiempo, atención y recursos económicos en el área de RRHH están destinadas al fracaso. Esta área incide directamente en la retención de talento y puede propiciar un ambiente favorable para que los colaboradores se desarrollen al máximo en sus actividades laborales; lo que se verá reflejado proporcionalmente en las finanzas de la empresa.

La gestión del departamento de RRHH no sólo se refleja en las finanzas, sino en muchos otros departamentos de la empresa, y puede impactar positivamente en ellos, al trabajar de manera conjunta para tener mejores resultados.

Áreas en las que impacta RH:



Dirección

Los nuevos proyectos y demandas gerenciales deben estar alineadas con el departamento de RRHH. Es importante evaluar la pertinencia y el impacto que estos tendrán en las personas que trabajan en la organización para así tener una planeación global que permita alinear los esfuerzos al cumplimiento de las metas.



Ventas/producción

Tener a colaboradores comprometidos con la empresa, que se sientan parte esencial de ella, no sólo tendrá beneficios en términos de permanencia (menor rotación de personal), sino que su desempeño será mucho más eficiente. La satisfacción de los colaboradores está estrechamente ligada con el logro de objetivos y productividad de las empresas.



Servicio al cliente

Si recordamos a todas las empresas exitosas, podremos reconocer que todas ellas se caracterizan por trabajadores que transmiten su buena energía y otorgan un servicio inmejorable. Esto es posible solo cuando un colaborador se siente satisfecho con la empresa para la que trabaja y comprometido con ella.



Marketing

La mejor forma de destacar en el mercado es a través de tus propios empleados. Actualmente, el marketing de una empresa se realiza no solo al exterior, sino al interior. Esta estrategia es llamada *endomarketing*, consiste en mejorar la imagen de la empresa desde adentro, es decir, con los mismos colaboradores. Ellos podrán ser una fuente inagotable de publicidad positiva o negativa, tanto para la captación de nuevo talento, como para la imagen corporativa.



Finanzas

Muchas investigaciones han demostrado que tener una cultura laboral sana se traduce en un mejor desempeño financiero y una mayor participación en el mercado. Debido a que las personas que se desarrollan en un ambiente de trabajo positivo, con las herramientas y recursos que necesitan para realizar su trabajo, pueden ser la mejor versión de sí mismos. Y de esta forma, participar activamente en soluciones y contribuir al desarrollo continuo de la organización.



Como se puede ver, este departamento es un eje central que se conecta con todas las áreas de la empresa. Por esta razón, es esencial poner atención a la estrategia que se está usando para gestionar los recursos humanos. Algunas preguntas que pueden hacerse para conocer si se está en la dirección correcta son: ¿tiene comunicación constante con las otras áreas?, ¿los proyectos o iniciativas se desarrollan en conjunto con esta área?, ¿existen programas de capacitación/formación continua?, ¿se conocen las metas y aspiraciones de los colaboradores?

Impulsar el capital humano de la organización

Para que la gestión de recursos humanos pueda convertirse en un motor de crecimiento, es importante tomar en cuenta los siguientes aspectos:



Conocer y comprender las estrategias comerciales de la organización.



Conectar los objetivos individuales con los objetivos corporativos.



Escuchar a los colaboradores y tener una comunicación bidireccional.



Identificar el talento humano y sus necesidades de formación y capacitación.



Desarrollar planes de mejora para el rendimiento laboral: plan de carrera.



Tener retroalimentación constante con las otras áreas de la empresa



Tomar decisiones precisas en la contratación y desarrollo.



Fomentar iniciativas de integración, ya sea con eventos o grupos de estudio.



Reconocer el esfuerzo de los colaboradores con bonificaciones.

Cuidar la dirección que lleva el área de RH tendrá un impacto positivo en la organización, para ello es importante que se tomen en cuenta tanto aspectos internos como externos; ya que solo con un panorama integral de las condiciones dentro de la empresa y en el contexto empresarial y social, se podrá diseñar una estrategia adecuada para fomentar un ambiente laboral productivo. 🌐



Haz sonreír a tu equipo cuidando su salud dental.

Vive disfrutando.

¡Contrata tu
Seguro
Empresarial!





WWW.PSICONET.MX

PCM es una consultoría con 16 años de trayectoria en el mercado de RH, operamos en toda la República Mexicana.

La pasión por el servicio y aportar al potencial de cada colaborador ha sido fundamental para nuestro crecimiento, actualmente se atienden más de 20 marcas nacionales e internacionales.

Nuestros principales servicios son:

- Reclutamiento y selección de personal
- Socio laborales
- Capacitación de personal
- Línea de ayuda psicológica NOM-035 STPS-2018 (nuevo 2021)
- Benchmarking salarial y valuación de puestos
- Pruebas psicométricas en línea
- Eneagrama de personalidad (nuevo 2022)
- Elaboración de perfil de puestos
- Estudio integral de rotación de personal
- Detección de necesidades de capacitación
- Coaching
- Desarrollo personal, humano y organizacional

El compromiso que tenemos es ser el mejor Human Resources Business Partner para todos nuestros clientes. Nos esforzamos por formar colegas con alta sensibilidad al humanismo, que colaboran día a día con pasión, objetividad, eficiencia y eficacia. Hemos logrado consolidar nuestras relaciones a largo plazo con nuestros clientes y deseamos seguir construyendo relaciones sólidas, así como deseamos seguir aportando los conocimientos que hemos obtenido en estos 16 años de práctica.

¡QUEREMOS TENER LA OPORTUNIDAD DE SERVIRLE!

EFECTOS COLATERALES

Hace algunos años, el sector empresarial acuñó la frase: «No se pueden aumentar los salarios por decreto». En 2014, el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) afirmó que esto «solo generaría mayores desequilibrios y obstáculos para el crecimiento».¹ Sostenían que un aumento salarial debía estar precedido por un aumento en la productividad, sino generaría inflación.

Tal argumento implicaba un problema legal con respecto a los derechos fundamentales de la Constitución. En diciembre del 2016, el costo de la canasta básica urbana, de acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), se encontraba en \$3,008.30 mensuales para un solo adulto, en tanto que el salario mínimo era \$2,220.41. Si los salarios mínimos no podían aumentar por decreto, implicaba que la Ley fundamental no tenía sentido y el Estado de Derecho era una quimera.

Otro elemento es la relación temporal entre producir y distribuir. Es lógico pensar que solo se puede repartir lo que se produce; pero también que nacemos con una distribución predeterminada. El bebé recién nacido de un empresario o de un jornalero agrícola han producido lo mismo, pero no les toca lo mismo en términos distributivos.

Finalmente, los salarios mínimos reales comenzaron a crecer desde 2017; primero, de forma tímida y, a partir de 2019, acelerada. ¿Qué han provocado estos aumentos?

En primer lugar, no produjeron inflación. Los aumentos en 2019 y 2020 han sido los más elevados y corresponden con una menor inflación en cada periodo. De hecho, en el 2019 la inflación en la frontera norte fue inferior a la del resto del país, a pesar del aumento en los salarios mínimos de un 100%.

En segundo lugar, ¿los aumentos obstaculizaron el crecimiento? Si tomamos la referencia más reciente, luego de los mayores impactos del COVID-19, el incremento a los mínimos impactó al alza, aunque en mucho menor medida, a los salarios medios. Como en este 2022, se ha generado una recuperación del empleo asalariado. El incremento en los salarios medios, multiplicado por la cantidad de asalariados formales (registrados ante el IMSS), arroja un incremento real en la masa salarial de 3.6%. Ante la recesión en Europa (por la crisis bélica) y la casi recesión en los Estados Unidos, las revisiones al alza del crecimiento económico de México para este 2022 están influenciadas fuertemente por el incremento en la demanda interna. ¿Por qué está aumentando tal demanda? Al menos en parte por la mejora salarial.

Pese a las tendencias recientes, la brecha con el cumplimiento de la Ley sigue siendo grande. En agosto de 2022, el costo de la canasta básica urbana para una persona es de \$4,158.35. El salario mínimo ya lo supera y equivale a \$5,255.25 (26.4% mayor), pero por cada trabajador dependen, en promedio, 2.2 personas. Esto implica que un salario mínimo que permita adquirir la canasta básica de esas 2.2 personas debería llegar a \$9,148. Si en lugar de pensar el salario mínimo en función del número de dependientes por trabajador, lo hiciéramos a partir del sostenimiento de toda una familia (como se deriva de la Constitución y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Políticos y Sociales de la ONU), el mínimo tendría que haber sido para septiembre de 2022 de \$14,970.06.

Es doloroso que aún no se cumpla con lo más elemental del Estado de Derecho en términos de remuneraciones; pero, al menos, ya se ha mostrado que se puede. 



Luis Ignacio Román Morales

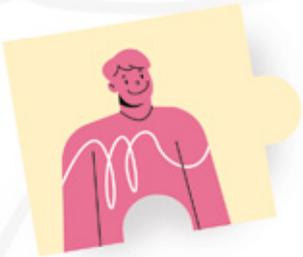
Economista. Profesor del ITESO. Especialista en temas de empleo, política económica y coyuntura socioeconómica.

¹El Universal, 11 mayo 2014, *Aumentar salarios por decreto, obstáculo para crecer*, <https://archivo.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2014/salarios-ceesp-1009651.html>



TEAM BUILDING

Si queremos tener empleados que brinden mejores resultados es necesario usar el recurso del Team building. Esta técnica permite que los miembros del equipo se puedan conocer realizando actividades fuera del ambiente laboral. Con este método de construcción de equipos garantizarás las cinco C: comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso.



Estas son algunas de las técnicas que puedes utilizar:

- **Presentación:** se trata de actividades para romper el hielo. La intención es presentar a nuevos integrantes de la oficina o conocerse mejor entre todos. En *Conoce a tu compañero* cada uno debe escribir en un papel de forma anónima tres habilidades que tengan, después deben tomar un papel y adivinar a quién corresponde alguna de las habilidades descritas. *Verdad o mentira* es otra forma de conocerse, en esta actividad cada miembro debe escribir tres verdades y una mentira creíble, cada uno debe detectar cuáles son las mentiras y, por tanto, la verdad.
- **Confianza:** se trata de actividades deportivas con las cuales fomentas la confianza entre los integrantes, además de que se ponen a prueba el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo bajo presión, el compañerismo y el pensamiento estratégico. Otra actividad que cumple este objetivo es *Trazando un camino*; equipos de dos personas en que una le venda los ojos a la otra y lo guía por un camino trazado.
- **Resolución:** aquí tienen cabida las actividades de estrategia como *La isla desierta*, donde se hacen dos grupos y cada uno debe decidir qué objetos son los que llevarían a este lugar, cuáles son los más valiosos y por qué llevarlos.
- **Comunicación:** la actividad de *Dibujando a ciegas* se trata de parejas donde cada uno se pone de espaldas al otro y va dibujando lo que su compañero le va diciendo. También se pueden proponer *Clubs de lectura* para fomentar un ambiente comunicativo y cultural. El propósito, claro está, es fomentar el intercambio.
- **Actividades de voluntariado:** fomentan el servicio en equipo con fines sociales. También los concursos son una buena forma de demostrar las habilidades no asociadas al trabajo. No descartes, además, las cenas de fin de año, de aniversario o los viajes grupales, son otra opción para fomentar el compañerismo.

Una vez que implementes una o varias de las técnicas del *Team Building* te sorprenderás con los beneficios que traerán a tu equipo de trabajo, como:



Disminuir los niveles de estrés.



Aumentar la empatía entre los miembros del equipo.



Mejorar la productividad.



Promover una actitud positiva acerca del trabajo en equipo.



Alcanzar los objetivos manera rápida y fluida.



Identificar fortalezas y debilidades de los miembros.



Mejorar la imagen y percepción de la empresa entre los miembros.



AWARDS*
of
HAPPINESS

Gracias a **ARIOAC** empresas en Guadalajara han conseguido sus **DRAGONES Awards of Happiness®**.

Y además en el resto del país, otras tantas empresas siguen consiguiendo más Dragones.

22 de Octubre en el Congreso de ARIOAC se entregaron los premios en persona.

Aplica en info@awardsofhappiness.com





Asociación invitada



IMPACTANDO EN EL BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES

LA EVOLUCIÓN EN EL VÍNCULO EMPRESARIAL Y ARHCOS PARA HACER FRENTE A LA CONTINGENCIA COVID

Espacio sin fines de lucro para asociaciones de Recursos Humanos mexicanas que deseen compartir su experiencia.

Elías Martínez Santillán
Presidente 2020-2021 y Consejero 2022

Karla A. Fuentes Padilla
Gerente General



☎ 844 450 3019 @ gerencia@arhcos.org.mx f ARHCOSoficial 📍 Calle Nava 1987, Int. 02, Col. República Oriente, Saltillo Coahuila México

www.arhcos.org.mx

Si tienes una asociación y quieres participar en nuestra revista comunícate a conexionrh@arioac.com o al teléfono 33 3811 2221



La pandemia por COVID-19 vino a demostrarnos lo vulnerable que somos como personas, pero también nos vino a recordar que somos parte de una sociedad que se fortalece mediante la unión, que se crece y une ante las adversidades, destacando las mejores cualidades de las personas, entre las cuáles está la empatía, el compañerismo y el trabajo en equipo.

La Asociación de Administradores de Recursos Humanos Coahuila Sureste, A.C. (ARHCOS) continúa creciendo para garantizar el fortalecimiento de los profesionales de recursos humanos y con el firme compromiso de apoyar en temas de salud y la calidad de vida a todos nuestros colaboradores gracias a la gestión de 11 brigadas empresariales, las cuales se instalaron en puntos estratégicos en la región Coahuila Sureste. Una labor que dio inicio con la vacunación de adultos mayores (+50) en mayo del 2021 y que culminó en octubre de 2022 con infantes entre 5 y 11 años.

Con base en la misión mencionada en el párrafo anterior, nos complace informar que hemos participado de forma activa en la organización y administración durante casi dos años (675 días) de las brigadas de vacunación contra el SARS-CoV-2 de más de 400 mil personas en la región sureste de Coahuila, colaboradores y familiares de nuestros socios.

Durante estas campañas de vacunación se reconoció el arduo trabajo de todos los involucrados del sector salud, tanto público como privado, en la que destaca la suma de esfuerzos de Organismos Empresariales en la región, como AIERA, CANACINTRA Coahuila Sureste, COPARMEX Coahuila Sureste y Colegio de Salud Ocupacional (COSOSAC). Así como empresas socias: MAGNA Powertrain, MAHLE, TURCK, TETAKAWI, CINSA, YANFENG, DAIMLER, H. Sindicato de Stellantis, General Motors de México, LA-ZBOY y LENNOX, quienes fueron pieza angular de esta estrategia, ya que pusieron a disposición los recursos económicos para las brigadas, en la que también pudieron asistir empresas aledañas —mediante citas programadas— con sus colaboradores y familiares.

Trabajo que refuerza y estrecha los lazos de colaboración entre cámaras, instituciones educativas, iniciativa privada e instancias de gobierno para enriquecer nuestra misión de: «Promover la integración, el desarrollo y el fortalecimiento de los profesionales de Recursos Humanos».

La pandemia no nos detuvo y gracias a ellos hemos visto la innovación, el emprendedurismo, el desarrollo profesional ante los retos que tenemos frente a nosotros. Es de enorme gusto ver y conocer los diferentes modelos de negocios que muchas empresas diseñaron durante los últimos dos años en la región Coahuila Sureste.

Es importante destacar que todos nuestros colaboradores y familiares cuentan con un esquema de vacunación completo, así como de refuerzo, el cual consta en el expediente y posterior certificado.

Con el fin de seguir adaptándonos a la nueva normalidad, con el apoyo en el uso de nuevas plataformas y herramientas tecnológicas y digitales, hemos aportado valor para la toma de decisiones de nuestros socios en sus diferentes unidades de negocio.

Para ARHCOS, gracias a los mecanismos de participación ciudadana, ha sido de vital importancia materializar la participación democrática, ya que a través de esta sinergia pudimos responder de manera eficaz a las necesidades de nuestros socios, sus colaboradores y familias en la región.

Agradecemos la confianza al Gobierno Federal (Secretaría de Bienestar, Guardia Nacional, SEDENA y Secretaría de Salud) por habernos hecho partícipes y por haber aprobado esta iniciativa en pro de la salud de nuestra población.

La lista de personas que colaboraron en este importante proyecto es interminable, pero estamos profundamente agradecidos por su apoyo y gestión para que esta acción en beneficio de la sociedad fuera posible.

Para nosotros es una gratitud enorme el hecho de recibir la oportunidad de compartir nuestra experiencia y demostrar que nuestro gran esfuerzo y trabajo en equipo entre ARHCOS y el sector privado de la región representa la fortaleza de la sociedad mexicana ante las adversidades que hemos vivido durante estos últimos tiempos. 

Haz
CRECER
tu empresa
con nosotros.



Promotoría de Servicios Empresariales

GRUPO

ENROK





¿QUÉ ES UN MAPA DE TALENTO?

Es una herramienta útil para optimizar la gestión del talento. Implica mapear los recursos humanos de tu empresa en tres ejes:



El talento con el que ya cuentas.



Las necesidades de contratación en tu plantilla.



Los requerimientos de formación del equipo actual.

Tiene efectos positivos en la toma de decisiones, el reclutamiento y los planes de retención de talento, dado que ayuda a:



Identificar los roles de trabajo.



Actualizar los puestos.



Crear procesos de promoción al interior de la empresa. [@](#)



ESPERANZA DE VIDA

EN MÉXICO

Una alta **esperanza de vida** representa un mejor desarrollo económico y social en la población; sin embargo, esta puede verse afectada por diversos factores, como la falta de acceso a servicios de salud e incluso por factores globales como la contaminación o las pandemias.



De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México la esperanza de vida ha cambiado considerablemente. Se estima que para 1930 la población general solamente vivía hasta los 34 años; mientras que para 1970 aumentó 61 años. En el nuevo milenio, se estima en 74 años. Sin embargo, entre 2018 y 2020 se había mantenido en 75 años, siendo las mujeres quienes vivían más, con 78.1 años aproximadamente, en comparación con los hombres, que vivían hasta los 72.4 años.

Hasta el 2020 la CDMX ostentaba el puesto a nivel federal con la mayor esperanza de vida, siendo de 76.6% en la población en general y Guerrero era el estado con menor esperanza de vida con 73.3%

Sin embargo, debido a la pandemia de COVID-19, la esperanza de vida global se vio afectada considerablemente, disminuyendo 0.92 años de 2019 a 2020 y 0.72 años de 2020 a 2021, siendo la primera disminución de esperanza de vida desde 1950, esto de acuerdo con el estudio *Disminución mundial y nacional de la esperanza de vida: una evaluación de finales de 2021*, de Patrick Heuveline, investigador del Centro de California para la Investigación de la Población (CCPR).

La esperanza de vida de 2019 a 2021 disminuyó cuatro años en ocho países, por lo cual México no es la excepción a esta problemática. Perú disminuyó 5.6 años, Guatemala, 4.8 años, Paraguay, 4.7 años, Bolivia, 4.1 años, la Federación Rusa, 4.3 años, Bulgaria, 4.1 años y Macedonia del Norte, 4.1 años, respectivamente. La pandemia no es el único factor que ha bajado la esperanza de vida en el país, la falta de acceso a servicios de calidad de salud es otro factor para considerar. Otro factor para tomar en cuenta en los países en desarrollo es la existencia de conflictos armados y hambrunas. 





BOSQUES URBANOS

Amortiguar el cambio climático, brindar espacios de recreación para sus habitantes, mejorar la estética de las ciudades e incluso evitar inundaciones son solo algunos de los beneficios que trae la creación y conservación de los bosques urbanos en México.

Estas áreas verdes son conservadas —o creadas, en algunos casos— a partir de espacios abandonados y albergan flora y fauna endémicas con el objetivo de mantener la calidad del ambiente en las ciudades.



De acuerdo con la Asociación Nacional de Parques y Recreación de México (fundada en 2016), la inversión en bosques urbanos influye de manera positiva en la mejora de la salud física y mental de sus habitantes al servir como espacios de recreación. Además de mejorar la calidad de vida al servir como catalizadores de los cambios climáticos. Entre sus múltiples ventajas son, en algunos casos, captadores de agua en épocas de lluvia, lo cual evita inundaciones; disminuyen tanto la temperatura ambiental, de 2° a 8° C, como la contaminación sonora de las ciudades; además, se estima que un solo árbol tiene la capacidad de remover hasta 1.4 kg de contaminantes por hora, lo cual mejora la calidad de aire que se respira.

Invertir en bosques urbanos supone incluso una inversión más económica que invertir solamente en infraestructura, como drenajes, para evitar problemas de inundación. La inversión y conservación de los mismos debe ser un trabajo en conjunto desde la iniciativa pública y la privada, con la sociedad civil, para su óptimo desarrollo.

México tiene una amplia variedad de bosques urbanos en distintas ciudades, uno de los más conocidos es el Bosque de Chapultepec, que cuenta con 678 hectáreas, de las cuales 53,5 son áreas protegidas.

Existen 35 Áreas Naturales Protegidas (ANP) a nivel federal en las 59 zonas metropolitanas del país. Sin embargo, la zona del Valle de México, conformada por la CDMX y el Estado de México, la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, y la zona metropolitana de Monterrey, Nuevo León, cuentan con la mayor cantidad de áreas verdes. Las ANP pueden estar catalogadas a nivel federal, estatal o municipal, por ello cada zona metropolitana puede tener diversidad en las mismas.

Este año, Guadalajara fue la sede del 3er Foro para América Latina y el Caribe sobre Bosques Urbanos, organizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Gobierno de Jalisco, el Ayuntamiento de Guadalajara, la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), la Agencia Metropolitana de Bosques Urbanos (AMBU), Reforestamos México y Bosque Urbano de Extra A.C. Lo que demuestra la importancia para contribuir a un planeta mucho más verde. 🌱





Una solución para la gestión de compensaciones

ClearComp es una plataforma de compensación diseñada para combinar todos los datos de planes de comisiones e incentivos en una en una sola interfaz. Proporcionando así una solución sólida en la gestión de desempeño de ventas, operaciones y Recursos Humanos.

Con más de 35 años de experiencia, **ClearComp** se ha convertido en una referencia mundial. En palabras de Tomás Delcarlo, director para desarrollo y negocio para América Latina: «Somos una empresa una empresa que cuida mucho a sus clientes y nos enfocamos en desarrollar relaciones a largo plazo, lo que nos hace ser uno de los líderes en el área».

ClearComp ofrece una serie de servicios que serán claves para el desarrollo de la organización y el departamento de RRHH, como:

- Automatizar todas sus compensaciones.
- Empoderar a recursos humanos y operaciones con herramientas de gobernanza y control. Que hacen que las compensaciones sean fáciles y rápidas de gestionar.
- Aumentar la productividad de su equipo de ventas.



Fundada en California. Desde 1985 **ClearComp** está enfocada en comprender las necesidades de los clientes y responder en tiempo récord. En palabras del propio Delcarlo: «Nuestra principal fortaleza está en la capacidad de desarrollo y seguimiento del cliente; lo otro, es todo lo relacionado con compensaciones lo traducimos en *software* que resuelven los problemas de forma oportuna. Es decir, si nos comprometemos, cumplimos».

La plataforma de **ClearComp** se destaca por su agilidad, adaptabilidad y flexibilidad que garantiza una evolución para los clientes una vez que la ponen a prueba.

www.clearcomp.com

+1 (949) 755-7723

MÉTODO DE LA RUTA CRÍTICA

(CPM)

Critical Path Method

PARA LA GESTIÓN DE PROYECTOS

Este método consiste en elaborar:



Una lista de las actividades necesarias para desarrollar el proyecto.



Describir las dependencias y conexiones entre estas actividades.

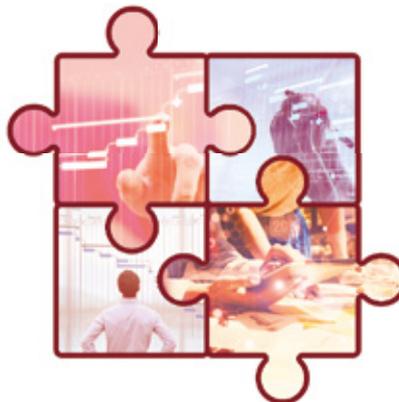


Fijar el tiempo o duración de cada actividad.

Después de tener las secuencias de actividades (lista de tareas, dependencias y duración), debes identificar la ruta crítica.

- La ruta crítica son las actividades que tienen mayor duración y son claves para el avance del proyecto.

- Identificarlas ayuda a planear los hitos y las entregas claves.



- Es posible tener flexibilidad en tareas que no impactan en la evolución del proyecto.

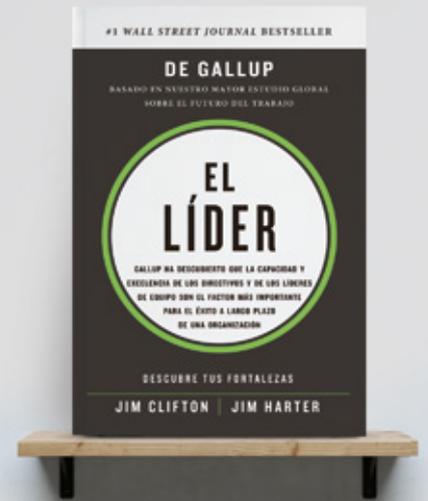
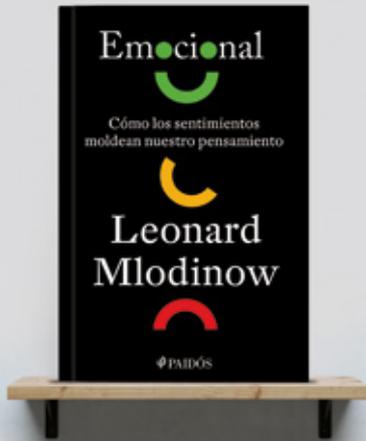
- Sin embargo, deben existir plazos fijos en aquellas que sí repercuten en las tareas subsecuentes. [e](#)

EMOCIONAL CÓMO LOS SENTIMIENTOS MOLDEAN NUESTRO PENSAMIENTO

Leonard Mlodinow

Paidós, 2022

Si algo ha caracterizado la historia de casi todas las sociedades humanas es darle más crédito a la razón que a las pasiones. Pero en este libro se demuestra que pensar y sentir tienen la misma importancia. Mlodinow, gracias a un lenguaje jovial y ejemplos entretenidos, se basa en una serie de estudios para demostrar la importancia de comprender nuestras emociones. Viene además con una serie de preguntas dirigidas al lector para que este pueda acercarse a su perfil emocional.



EL LÍDER

Jim Clifton, Jim Harter y Gallup

Reverté, 2021

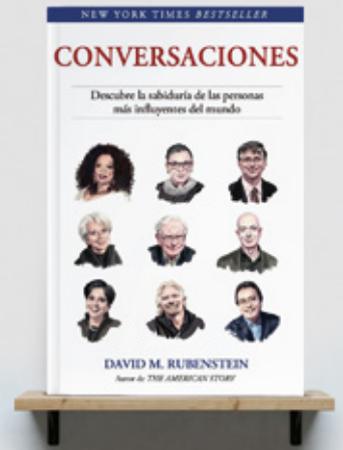
Algo vital para una organización es el liderazgo. La forma como se impulsan los equipos puede garantizar el éxito en una compañía. Este libro más que ofrecer un conjunto de recetas mágicas, nos habla de los factores más importantes cuando se quiere sacar ventaja de las adversidades. En sus páginas analiza las demandas de los nuevos lugares de trabajo, la gestión de empleados a distancia y el desarrollo de la inteligencia artificial, entre otros temas de interés.

JUSTO ANTES DEL FINAL

Emiliano Monge

Random House, 2022

Esta novela biográfica narra la vida de una mujer proveniente de una familia que, sin ser del todo común, repitió muchas de las visiones de su época, mientras la locura, la enfermedad y la violencia conformaban su realidad. El autor se adentra en la historia de su madre que se irá revelando a partir de una pluralidad de voces que se entremezclan hasta retratar 69 años que girarán en torno a la vida personal y acontecimientos mundiales.



CONVERSACIONES DESCUBRE LA SABIDURÍA DE LAS PERSONAS MÁS INFLUYENTES DEL MUNDO

David Rubenstein

Reverté, 2021

Si la idea es buscar el éxito nada mejor que aprender de los mejores. En este largo camino hacia la cima el camino puede estar lleno de dificultades, pero la tenacidad y no perder el rumbo serán tus principales aliados. Si hay dudas, es cuestión de leer esta serie de entrevistas realizadas por David Rubenstein donde se dan cita líderes del mundo de las finanzas, la tecnología, el ocio, el deporte y la política. [🔗](#)



JAMES WEBB

...MIRAR AL INFINITO Y UN POQUITO MÁS ALLÁ



Conocer los misterios del universo se ha convertido en uno de los objetivos de la astronomía y el telescopio James Weeb es actualmente la herramienta más potente para mirar el infinito y un poco más allá.



Algunos de los más sobresalientes:

Este fascinante telescopio tiene una historia bastante peculiar, desarrollado en colaboración con 14 países, fue construido y es operado por la Agencia Espacial Europea, la Agencia Espacial Canadiense y la Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio, mejor conocida como NASA. Desde 1996, hasta su lanzamiento, en diciembre de 2021, el proyecto sufrió una serie de retrasos, cancelaciones y renovaciones que pusieron en juego más de una vez su operación.

Este recibe su nombre en honor a **James E. Webb**, funcionario de la NASA en la década de los 60, quien tuvo un papel destacado en el programa Apolo y fue quien estableció la investigación científica como la actividad principal de la agencia.

El telescopio Webb es considerado el sucesor del telescopio Hubble y del Spitzer. Tiene como misión cuatro puntos específicos:



Encontrar luz de las primeras estrellas y galaxias formadas después del *Big Bang*.



Estudiar la formación de estrellas y sistemas solares.



Estudiar la formación y evolución de las galaxias.



Estudiar los sistemas planetarios y los orígenes de la vida.

Todo esto a través de la observación en longitudes de onda infrarroja que permite el estudio de objetos y regiones del espacio que quedan oscurecidos por el gas y el polvo en el espectro visible del espacio.

Desde su comienzo de operaciones científicas no ha dejado de sorprender al mundo con sus descubrimientos y fotografías, que permiten conocer los misterios del universo originados después del *Big Bang*.

La primera imagen que el telescopio captó reveló la captura de numerosas galaxias situadas a 30 millones de años de distancia.

En la nebulosa Carina descubrió por primera vez áreas cercanas de nacimiento de estrellas previamente visibles, la cual llamaron NGC 3324.

Contrario a lo que se pensaba anteriormente, el telescopio reveló que la Nebulosa del Anillo del Sur o NGC 3132 está compuesta por dos estrellas.

Ha captado imágenes de la galaxia Rueda de Carro, que revelan nueva información sobre el comportamiento del agujero negro que se encuentra al centro de esta.

Ha tomado las fotografías más precisas del planeta Júpiter y sus lunas: Europa, Teba y Metis, que muestran los fenómenos de las tormentas, anillos y auroras boreales del mismo.

En el exoplaneta WASP-39b, situado a 700 años luz, detectó la presencia de agua, bruma y nubes, los cuales no habían sido detectados desde su descubrimiento en 2011.

Descubrió un cúmulo de tres galaxias en proceso de formación que crecen alrededor de un cuásar (núcleo galáctico activo) que existió hace 11.500 millones de años y está siendo alimentado por un agujero negro súper masivo. [e](#)



5

FACTORES PARA RETENER EL TALENTO



● Crecimiento

El talento de tu empresa debe saber que puede desarrollarse profesionalmente; aprendiendo nuevas habilidades y teniendo acceso a esquemas de promoción.

● Innovación

Fomenta la autonomía de tus colaboradores, ámalos a compartir sus ideas y propuestas de mejora.

● Beneficios

Ofrece un esquema de beneficios, no solo económicos sino emocionales. Algunos ejemplos son la flexibilidad horaria y espacios de recreación.

● Inclusión

Haz sentir a tus colaboradores aceptados y valorados. Promueve una cultura de inclusión y diversidad; brindando oportunidades iguales para todos.

● Ambiente

Convierte a tu organización en un buen lugar para trabajar. Otorga espacios agradables y el mejor clima laboral. [e](#)

Habilee

Professional Language Services

Limitar una empresa
a un solo idioma, **es limitar**
su crecimiento

Programas de idiomas
EN LÍNEA DESDE LA COMODIDAD
DE TU HOGAR Y OFICINA

Garantizamos el
crecimiento y desarrollo de
cada uno de nuestros participantes



Traducciones



Inglés empresarial



Inglés General



Evaluaciones diagnósticas



Cursos de Idiomas
Empresariales Personalizados

SCANME



www.habilee.com.mx Síguenos





SAINZ/OROZCO
ABOGADOS

Somos una firma que cuenta con más de
15 años de experiencia en
Consultoría Legal Empresarial Integral



**ENCUENTRA CON NOSOTROS
POLÍTICAS CLARAS DE SERVICIO**

ENTREGAMOS TRANQUILIDAD
CON **CALIDEZ HUMANA** POR
MEDIO DE PROFESIONALES A TU
DISPOSICIÓN RESOLVIENDO TUS
ASUNTOS COMO SI
FUERAN NUESTROS

Calle Alejandrina 2845
Colonia Residencial Victoria, Zapopan, Jalisco.

 @sainzyorozco

 33 2177 3948

 33 3126 9204