85a. edición 07 de enero 2025.

PRO MULTIS

Revista quincenal online de RH

2025

¿CÓMO MEDIR EL ÉXITO DE LAS ESTRETEGIAS DE RH?
Consejos útiles para implementarlas

LA GENERACIÓN Z
en el lugar de trabajo

ÚLTIMAS NOTICIAS

www.promultisrh.com

12345678

PRO MULTIS

AGENCIA DE RECLUTAMIENTO

EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS

reclutamiento@promultisrh.com
manager.promultis@gmail.com

www.promultisrh.com

Mexico City: 55 8852 7945
Río Lerma 232, Piso 23, oficina 2364 , Cuauhtémoc, CDMX, CP 06500

Nuevo León: 81 3142 5872
Av Miguel Alemán 248, Piso 5, Oficina 510, Col Centro Apodaca ,Nuevo León CP 66600

Tijuana: 66 3317 3234
Av. Paseo del Rio 6672, N2, L204. Oficina 4, 3ra Etapa Rio Tijuana, 22226, Tijuana, B.C.

CARTA EDITORIAL

BIENVENIDOS A NUESTRA REVISTA QUINCENAL DE RECURSOS HUMANOS

Nos hemos dado a la tarea de elaborar esta revista con el objetivo de informar a los empresarios del contexto global en el área de recursos humanos y de los negocios en México y el Mundo. Dia con día, los acontecimientos que suceden en el país afecta las condiciones laborales de las empresas, por tal motivo consideramos fundamental que los empresarios conozcan las noticias más actuales.

Creado este canal informativo buscando fortalecer el contacto, en el medio empresarial mediante artículos cuyo propósito es valorar, promover y enaltecer la labor del Capital Humano de las empresas, procurando sigan operando y haciendo crecer este país.

En esta Octagésima quinta edición, hablamos acerca ¿Cómo medir el éxito de las estrategias de RH y la Generación Z con estos temas aspiramos a establecer un enlace comunicativo, y los invitamos a seguir siendo parte de nuestro proyecto.

Equipo de Pro Multis México

머리말

인사관리(HR) 격주 온라인 매거진에 여러분들을 초대합니다.

프로물티스 SC 멕시코는 멕시코를 비롯하여 전 세계에서 활동하고 있는 기업들의 인사관리 동향과 관련하여 조금이나마 유용한 정보를 제공하고자 2주에 한 번씩 본 매거진을 발행하고 있습니다.

매일 멕시코 국내에서 발생하는 크고 작은 사건들은 회사의 근무 상황과 방침 결정에 큰 영향을 끼치기 때문에 고용주가 최신 동향에 대해 파악하고 있는 것이 필수적이라고 생각합니다. 동 매거진 85호는 HR 전략의 성공을 측정하는 방법과 Z세대에 대해 다뤘습니다. 이를 통해 늘 귀사와 소통하고자 하며 언제든지 프로물티스 인력채용 서비스 프로젝트에 참여해주시고 연락해 주시기를 고대합니다.

프로물티스 SC 멕시코

contenido

07

Últimas noticias

12

¿Cómo medir el éxito de las estrategias de RH?

20

La generación Z en el lugar de trabajo

목차

07

최신 소식

13

HR 부서의 전략 성공 여부를 어떻게 측정할까?

21

직장에서의 z 세대

ÚLTIMAS **NOTICIAS** 최신 소식

Laboral

Los temas que marcarán la agenda laboral en 2025

Es probable que en 2025 se reactiven discusiones en torno a la reducción de la jornada laboral, permisos de paternidad, incremento de aguinaldo, adicional a la implementación de reformas aprobadas en el cierre de año.

"Los cambios estarán enfocados en reformas que den mejor calidad de vida y protejan los derechos de los trabajadores. Entre ellas, está, sin duda, la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas, que incluso está dentro de los 100 compromisos de la presidenta de México, Claudia Sheinbaum", afirma Jacqueline Álvarez, socia de la práctica legal laboral de EY México.

Antes de finalizar el año, la presidenta Claudia Sheinbaum dijo que en 2025 la reducción de la jornada laboral comenzará a analizarse con mesas de diálogo coordinadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Carlos Ferran Martínez no descarta que reformas enfocadas en la igualdad de género se reactiven, entre esas propuestas se encuentra la ampliación de permisos de paternidad.

En los siguientes 12 meses, considera Jacqueline Álvarez, es importante que la agenda legislativa incluya tendencias internacionales que impactan también en México, como la desconexión digital y las implicaciones de la inteligencia artificial en el trabajo.

Soto, S., & De La Rosa, E. (2024, 30 diciembre). Los temas que marcarán la agenda laboral en 2025. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/temas-marcaran-agenda-laboral-20241230-739948.html

HR 뉴스

2025년 노동법 개정안

2025년에는 주40시간 근로시간 단축, 부성휴가 증가, 아기날도 증가 등과 같은 이슈들이 논의될 가능성이 높으며, 연말에 승인된 등받이 의자법 관련 사항들도 주요 안건이 될 것으로 보입니다.

EY 멕시코 Jacquiline Alvarez 파트너는 노동법 변화는 근로자 삶의 질을 향상시키고 권리를 보호하는 개혁에 중점을 둘 것이며 그 중에서도 48시간에서 40시간으로 근로시간을 단축하는 내용이 포함될 것으로 전망했습니다. 특히 이는 셰인바움 대통령의 100가지 공약 중 하나이기 때문에 더욱 주목받을 것이라고 언급했습니다.

실제로 작년말 셰인바움 대통령은 2025년 근로시간 단축에 대해 노동부가 주관하는 공청회 등을 통해 본격적으로 논의를 시작할 것이라고 발표했습니다.

또한 부성휴가 확대 등과 같이 양성평등에 기반한 개정안들이 논의될 가능성을 배제하지 않았습니다.

더 나아가 향후 12개월 동안 노동과 관련한 국제 트렌드를 고려하여 퇴근 후 업무배제(디지털 단절), 인공지능과 관련한 입법 의제들도 포함되어야 한다고 강조했습니다.

Soto, S., & De La Rosa, E. (2024, 30 diciembre). Los temas que marcarán la agenda laboral en 2025. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/temas-marcaran-agenda-laboral-20241230-739948.html

Industrial

Nissan y Honda se fusionan para dominar la industria automotriz

Las dos compañías dijeron que habían firmado un memorando de entendimiento y que el miembro más pequeño de la alianza de Nissan, Mitsubishi Motors, también había acordado unirse a las conversaciones para integrar sus negocios.

Los fabricantes de automóviles en Japón han quedado rezagados respecto a sus grandes rivales en vehículos eléctricos y están tratando de reducir costos y recuperar el tiempo perdido.

Una fusión podría resultar en un coloso valorado basado en la capitalización de mercado de los tres fabricantes de automóviles. Juntos, Honda y la alianza de Nissan con Renault SA de Francia y el fabricante de automóviles más pequeño, Mitsubishi Motors Corp., ganarían escala para competir con Toyota Motor Corp. y con Volkswagen AG de Alemania.

Nissan también tiene años de experiencia en la construcción de baterías y vehículos eléctricos, y trenes motrices híbridos eléctricos de gas que podrían ayudar a Honda en el desarrollo de sus propios EV y la próxima generación de híbridos, dijo.

Pero la compañía dijo en noviembre que estaba recortando 9.000 empleos, o aproximadamente el 6% de su fuerza laboral global, y reduciendo su capacidad de producción global en un 20% después de reportar una pérdida trimestral de 9,3 mil millones de yenes (61 millones de dólares).

México Industry. (2024, 26 diciembre). Nissan y Honda se fusionan para dominar la industria automotriz. https://mexicoindustry.com/noticia/nissan-y-honda-se-fusionan-para-dominar-la-industria-automotriz

산업 뉴스

닛산&혼다, 자동차 산업 지배 위해 합병 발표해

혼다와 닛산은 합병을 위한 MOU를 체결했으며 닛산 산하의 미쓰비시 자동차 그룹도 합병 통합논의에 합류하기로 합의했다고 밝혔습니다.

일본 자동차 제조업체들은 전기차 분야에서 주요 경쟁사들에게 뒤쳐져 있으며, 비용을 절감하고 잃어버린 시간을 만회하기 위해 강수를 둔 것으로 풀이됩니다.

위 합병은 세 자동차 제조업체의 시가총액을 기반으로 거대한 기업을 탄생시킬 것으로 보이며 도요타, 폭스바겐 그룹과 경쟁할 수 있는 규모를 갖출 것으로 예상됩니다.

닛산은 배터리와 전기차, 하이브리드 차량에 다년 간의 제조 경험을 보유하고 있으며 이는 혼다가 자체 전기차(EV)와 차세대 하이브리드 차량을 개발하는데 큰 도움을 제공할 것으로 보입니다.

한편 닛산 그룹은 11월에 분기손실 93억엔(6,100만 달러)를 발표한 후, 전체 직원의 6%에 해당하는 9천개 일자리를 줄이고 총 생산능력의 20%를 줄일 것이라고 발표했습니다.

México Industry. (2024, 26 diciembre). Nissan y Honda se fusionan para dominar la industria automotriz. https://mexicoindustry.com/noticia/nissan-y-honda-se-fusionan-para-dominar-la-industria-automotriz

1 ¿Cómo medir el éxito de las estrategias de RH?

Consejos útiles para implementarlas

1 HR 부서의 전략 성공 여부를 어떻게 측정할까?

적절한 실행을 위한 가이드라인

Estamos iniciando el 2025, laboral y personalmente nos fijamos muchas metas que nos gustaría cumplir este año, pero ¿qué pasa con el año que cerramos? Debemos hacer una introspectiva tanto personal como profesional y viene el momento en el que evaluamos los resultados y metas obtenidos. ¿Cómo podemos saber si nuestro departamento de recursos humanos está cumpliendo con sus objetivos? Justamente ahí radica la importancia de medir el éxito en esta área clave de la empresa.

Medir el éxito en recursos humanos nos permite evaluar el desempeño del equipo y detectar posibles áreas de mejora. Además, nos ayuda a tomar decisiones estratégicas basadas en datos concretos y no solo en intuiciones o supuestos.

Métricas clave para evaluar las estrategias del equipo de recursos humanos

Existen diversas métricas que pueden ser utilizadas para evaluar las estrategias del equipo de recursos humanos, pero a continuación mencionaremos algunas de las más relevantes:

1. Rotación de personal: Esta métrica se refiere al porcentaje de empleados que abandonan la empresa en un periodo determinado.

Una alta rotación puede indicar problemas en la gestión del equipo o una mala selección y retención del personal.

2025년이 시작되면서 모두들 직업적으로나 개인적으로 달성하고 싶은 많은 목표를 설정합니다. 하지만 우리가 마무리한 지난 해는 어떠했을까요? 우리는 직업적으로, 개인적으로 성찰을 해야 할 시점에 있으며, 결과와 달성한 목표를 평가할 때이기도 합니다. 이를 고려하여 인사(HR) 부서가 목표를 달성하고 있는지 어떻게 알 수 있을까요? 바로 이부분에서 기업의 핵심 영역인 HR의 성과를 측정하는 것이 매우 중요합니다.

HR 성과를 측정하는 것은 팀의 성과를 평가하고 개선이 필요한 영역을 식별하는데 도움을 줍니다. 또한 이를 통해 직관이나 가정에 의존하지 않고 구체적인 데이터를 기반으로 전략적인 결정을 내릴 수 있습니다.

HR 전략 평가를 위한 핵심 지표

HR 팀의 전략을 평가하기 위해 사용할 수 있는 다양한 지표가 있지만 아래와 같이 가장 중요한 몇가지를 소개하고자 합니다.

1. 이직률: 이 지표는 특정 기간 동안 회사를 떠난 직원의 비율을 나타냅니다. 높은 이직률은 팀 관리의 문제나 직원 선발 및 유지관리의 부실을 의미합니다.

2. Tiempo promedio de contratación: Esta métrica mide el tiempo que toma al equipo de recursos humanos completar una contratación, desde la publicación del puesto hasta la incorporación del nuevo empleado.
Un tiempo prolongado puede ser señal de procesos ineficientes o falta de planificación.

3. Índice de satisfacción laboral: Es importante conocer cómo se sienten los empleados con respecto a su trabajo y su relación con la empresa. Esta métrica puede ser medida mediante encuestas o entrevistas anuales y ayuda a identificar áreas en las que se pueda mejorar.

4. Costo promedio por contratación: Conocer cuánto dinero invierte el equipo en cada proceso selectivo es fundamental para evaluar su eficiencia y buscar formas más económicas y efectivas para reclutar.

5. Productividad laboral: El objetivo principal del departamento de recursos humanos es colaborar con la mejora continua del rendimiento laboral dentro de una organización. Por ello, es importante medir esta métrica y verificar si se están cumpliendo los objetivos establecidos.

6. Ausentismo laboral: Esta métrica mide el número de días de trabajo perdidos debido a ausencias no programadas. Un alto índice puede ser indicador de problemas en el ambiente laboral o falta de motivación entre los empleados.

2. 평균 채용 시간: 위 지표는 HR 부서가 채용 공고를 게시한 시점부터 신규 직원이 회사에 합류할 때까지 걸리는 시간을 의미합니다. 채용시간이 지나치게 길어질 경우 비효율적인 프로세스나 채용계획 부족을 의미합니다.

3. 직무 만족도: 근로자들이 자신의 업무와 회사에 대해 어떻게 느끼고 있는지 파악하는 것이 매우 중요합니다. 이 지표는 연례 설문조사나 인터뷰 등을 통해 측정할 수 있으며 개선이 필요한 영역을 식별하는데도 도움을 줍니다.

4. 평균 채용 비용: HR 팀이 각 채용과정에서 얼마나 많은 비용을 투자하는지 아는 것이 효율성을 평가하고 더 경제적이고 효과적인 채용 방식을 모색하는데 도움을 제공합니다.

5. 노동 생산성: HR 부서의 주요 목표는 조직 내 근로 성과를 지속적으로 향상시키는데 기여하는 것입니다. 따라서 이 지표를 측정하고 설정된 목표가 달성되고 있는지 확인하고 있는 것이 중요합니다.

6. 결근율: 이 지표는 비계획적이고 우발적인 결근으로 인해 손실된 근무일수를 측정합니다. 높은 결근율은 근무환경의 문제나 근로자들의 동기부족을 의미합니다.

Importancia de las métricas en la toma de decisiones estratégicas

Una de las principales ventajas de utilizar métricas en la toma de decisiones es que nos brindan una visión objetiva e imparcial sobre la situación actual de los empleados y su impacto en la organización.

Al tener datos precisos sobre aspectos como productividad, rotación, ausentismo o satisfacción laboral, podemos identificar posibles problemas o áreas de mejora en el equipo humano y así implementar estrategias adecuadas para abordarlos.

Además, las métricas también nos permiten establecer metas claras y realistas basadas en resultados medibles. De esta manera, podemos evaluar si las acciones tomadas están teniendo un impacto positivo o si es necesario hacer ajustes para alcanzar los objetivos propuestos.

Contar con métricas adecuadas y utilizarlas en la toma de decisiones estratégicas nos permite tener un enfoque más preciso y efectivo en la gestión del talento humano. Estas nos ayudan a tomar decisiones informadas, establecer metas alcanzables y demostrar el impacto positivo que estas acciones tienen en el éxito de la organización.

https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-medir-el-%C3%A9xito-en-recursos-humanos-m%C3%A9tricas-clave-para-evaluar-nqzff/

전략적 의사결정에서 지표의 중요성

노동 생산성, 이직률, 결근율 또는 직무 만족도와 같은 지표에 대해 정확한 데이터를 보유하면, HR 팀에서 발생할 수 있는 문제나 개선이 필요한 영역을 식별할 수 있게 되며 이를 바탕으로 적절한 전략을 실행할 수 있습니다.

또한 지표를 통해 측정 가능한 결과를 기반으로 명확하고 현실적인 목표를 설정할 수 있습니다. 이를 통해 실행한 조치가 긍정적인 영향을 미치고 있는지 평가하거나, 목표 달성을 위해 조정이 필요한지 판단할 수 있습니다.

적절한 지표를 보유하고 이를 전략적 의사결정에 활용하면, 인재 관리에서 더욱 정확하고 효과적인 접근 방식을 취할 수 있습니다. 이러한 지표는 정보에 기반한 의사결정을 내리고 달성 가능한 목표를 설정하며, 이러한 조치가 조직 성공에 미치는 긍정적인 영향을 입증하는 데 도움을 제공합니다.

https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-medir-el-%C3%A9xito-en-recursos-humanos-m%C3%A9tricas-clave-para-evaluar-nqzff/

2 La Generación Z

En el lugar de trabajo

2

Z 세대

직장에서의 Z 세대

A decir verdad, hablar la Generacion Z es hablar de un concepto nuevo para algunos, conocidos por algunas características para otros, pero poco entendidos por todos, y aunque su similitud con los Millennials es mucha, existe esa línea que hace la verdadera diferencia.

En este artículo abordaremos una definición sobre la generación Z, sus características, ventajas que aportan al mundo y algunos estudios realizados al respecto.

La generación Z es el grupo de personas nacidas a finales de la década de 1990 e inicio de los 2000 (1995-2000), y que tienen la peculiaridad de estar familiarizadas con el uso de la tecnología digital, internet y los me dios sociales desde una edad muy temprana.

Los acontecimientos históricos y las tendencias sociales, así como los cambios en el estilo de crianza de los hijos, han dado lugar a característica s únicas para la Generación Z, también conocida como Zillennials.

La influencia más significativa en esta generación ha sido el uso generaliza do del teléfono inteligente.

Características de la Generación Z

1. Son “nativos digitales” Entre sus principales características destaca que esta generación tiene muy arraigado todo lo involucrado a la tecnología, cuántas veces no hemos escuchado que se le dice a personas de esta e dad que vienen con un chip integrado o cosas similares.

사실 Z세대에 대해 이야기한다는 것은 일부에게는 새로운 개념이기도 하며 다른 이들에게는 몇가지 특징 정도로마 알려져 있지만 모두에게 아직 제대로 이해되지 않는 대상이기도 합니다. 이들은 밀레니얼 세대와 많은 공통점을 공유하지만, 그들만의 뚜렷한 차이도 갖고 있습니다.

이 글에서는 Z 세대의 정의, 그들의 특징, 장점 그리고 관련된 몇 가지 연구에 대해 다뤄볼 예정입니다.

Z세대는 1990년대 후반부터 2000년대 초반에 태어난 사람들로 어릴 때부터 디지털 기술, 인터넷, 소셜 미디어 사용에 익숙한 것이 주요 특징입니다.

역사적 사건과 사회적 트렌드 그리고 양육 방식의 변화는 Z 세대의 독특한 특징을 형성하는 데 크게 기여하였습니다.

특히 스마트폰의 광범위한 사용이 Z 세대에 지대한 영향을 끼쳤습니다.

Z 세대 특징

1. 디지털 원주민: Z 세대의 주요한 특징 중 하나는 인터넷 및 디지털 기술과 밀접하게 연결되어 있다는 점입니다. 실제로 그들에게 칩을 내장한채 태어났다는 농담이 있을 정도로 그들은 디지털 기술에 익숙합니다.

2. Son emprendedores y están preocupados por sus perspectivas de futuro. Otra característica es que es una generación muy emprendedora y un porcentaje de ellos cree que no necesariamente debe estudiar para llegar al éxito profesional.

La Generación Z ha crecido en un mundo que no siempre les ha hecho sentirse seguros económicamente, y lo han tenido en cuenta a la hora de planificar su futuro profesional.

Sueñan con ser empresarios, crear sus propias empresas y no tener que rendir cuentas a un jefe. Con todos los recursos de Internet a su disposición, saben que dirigir tu propio negocio puede ser un trabajo muy duro, pero están preparados para ello porque lo ven como una vía hacia la seguridad financiera a la que dan prioridad.

¿ Qué valoran en un trabajo?

Estas nuevas generaciones quieren trabajar en empresas con impacto, guiadas por un propósito y que sean reflejo de la sociedad. Tienen unas convicciones muy firmes, quieren que su trabajo genere valor y poder hacer realidad sus sueños. La generación Z ya representa el 23,1% de la fuerza laboral de la entidad.

2. 기업가 정신과 미래에 대한 관심: Z 세대는 매우 창의적이고 기업가적인 성향을 가지고 있습니다. 그들 중 일부는 성공적인 전문 경력을 쌓기 위해 반드시 학업과 학위가 필요하지 않다고 믿기도 합니다.

Z 세대는 경제적으로 항상 안전하다고 느낄 수 없는 환경에서 성장했으며, 이러한 점을 고려해 본인의 직업을 계획합니다.

이들은 기업가가 되어 자신의 회사를 설립하고, 상사에게 보고하지 않아도 되는 삶을 꿈꿉니다. 디지털 자원을 자유롭게 사용할 수 있는 Z 세대는 사업을 운용하는 것이 매우 어렵다는 것도 알고 있기 때문에 재정 안정성을 확보하는 것을 가장 우선순위로 둡니다.

직장에서 어떤 가치를 중요하게 평가하는가?

Z 세대는 강한 신념을 가지고 있으며 자신이 하는 일이 가치를 창출하고 꿈을 실현할 수 있기를 강하게 바랍니다. 실제로 Z 세대는 전체 노동력의 23.1%를 차지할 정도로 이제 무시할 수 없는 비중을 보여주고 있습니다.

¿Qué pueden hacer las empresas para motivarlas?

Algunas buenas iniciativas para motivar a esta generación son las relacionadas con las llamadas 'soft skills' (habilidades blandas) como la empatía, la resiliencia, el pensamiento crítico, la creatividad o el liderazgo consciente. Parece necesario atraerlos de forma distinta y quizás hasta disruptiva. Las aptitudes y actitudes de la generación Z han cambiado los requisitos de los reclutadores a la hora de contratar, haciéndoles valorar mucho más otros aspectos, como pueden ser las herramientas vinculadas a la digitalización o las habilidades personales.

No obstante, la forma de atraerlos pasa en primera instancia por conocer las prioridades que tienen, y que las empresas sepan adaptarse.

Finalmente, como esta vendrán nuevas generaciones cada vez más similares y más diferentes entre sí, con diversos enfoques y que tendremos que entender como profesionistas y como consumidores.

Lo que es cierto es que cada vez las nuevas generaciones están más familiarizadas con la tecnología y sus avances y no dejarán de sorprendernos.

Si quieres conocerlas a profundidad como empresario, reclutador o estrategia comercial, de marketing o de producto, es necesario que desarrolles metodologías de investigación idóneas para llegar a ellos.

https://www.questionpro.com/blog/es/generacion-z/

https://www.bbva.com/es/salud-financiera/la-generacion-z-en-el-trabajo-como-son-que-buscan/

Z 세대를 동기부여하기 위해 기업이 해야할 일

Z 세대를 동기부여하기 위한 좋은 전략 중 하나는 공감 능력, 회복 탄력성, 비판적 사고, 창의성 그리고 리더십과 같은 소프트 스킬에 중점을 둔 프로그램을 제공하는 것입니다.

Z 세대를 끌어들이기 위해서는 기존과 다른, 때로는 혁신적인 접근법이 필요합니다. Z 세대의 역량과 태도는 채용 시 필요한 요구조건을 바꾸고, 디지털 도구활용, 개인적 역량과 같은 기존 요소들과 다른 것들을 핵심 조건으로 만들고 있습니다.

그러나 이들을 효과적으로 유치하기 위해서는 먼저 그들이 가진 우선순위를 이해하고, 기업이 이에 적응할 수 있어야 합니다.

결국 Z 세대와 같은 새로운 세대들은 점점 더 서로 비슷하면서도 다른 특성을 가지며 등장할 것이며, 우리는 이들을 동료이자 소비자로서 이해해야 합니다.

확시한 점은 새로운 세대들이 기술과 그 발전에 더욱 익숙해지고 있으며 끊임없이 우리를 놀라게 할 것이라는 사실입니다.

만약 당신이 기업가, 채용 담당자, 마케팅 전략가, 혹은 제품 기획자로서 이들을 깊이 이해하고 싶다면, 이들에게 도달할 수 있는 적절한 방법론을 직접 개발하는 것도 필요합니다.

https://www.questionpro.com/blog/es/generacion-z/

https://www.bbva.com/es/salud-financiera/la-generacion-z-en-el-trabajo-como-son-que-buscan/

Conclusión Pro Multis

En Pro Multis estamos seguros de que la información compartida en esta ocasión será de gran utilidad dentro de tu organización.

Te invitamos a tomar en cuenta ¿Cómo medir el éxito de las estrategias de RH? Y a conocer más sobre la Generación Z, recuerda hacer de tu entorno laboral un lugar cómodo y seguro.

Gracias por acompañarlos en esta lectura. ¡Nos vemos en la próxima edición!

프로물티스 결론

프로물티스는 이번 매거진을 통해 공유된 정보가 귀사에 매우 유용할 것임을 확신합니다.

HR 전략의 성공을 어떤 지표로 측정할 지 고민하고, Z 세대에 대해 더욱 알아보시는 것을 권장합니다. 이를 통해 귀사의 업무 환경을 편안하고 안전한 장소로 만들 수 있다는 것을 잊지 마십시오.

동 매거진을 읽어주셔서 감사드리며 다음 호에서 뵙도록 하겠습니다.

MUNDUS APERTUS

MUNDUS APERTUS LAW FIRM

WWW.MUNDUSAPERTUS.COM

E-MAIL: info@mundusapertus.com

MÉXICO CITY: C. Rio Lerma 232-PISO 23 INT 2364, Cuauhtémoc, 06500 CIUDAD DE MÉXICO, CDMX.
TEL: 55-4523-4863

MONTERREY: AV. Miguel Alemán 248, piso 5, Oficina 510 Col. Centro, Apodaca N.L. 66600
TEL: 81-3142-5872

TIJUANA: AV. Paseo del rio 6672, N2, L204. Oficina 4, 3ra Etapa Rio Tijuana, 22226, Tijuana, B.C.
TEL: 663-317-3234

SEUL: C-429, Sigma 2, Tancheon Sang-ro 164, Bundang-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do
TEL: +82) 10-5226-7061