

PRO MULTIS

92a. edición 29 De abril 2025.

2025

**PLAN DE
CARRERA**

**CÓMO HACER UN
PLAN EN 5 PASOS**

**ÉTICA
EMPRESARIAL**

**¿QUÉ ES Y POR
QUÉ ES
IMPORTANTE?**

**ÚLTIMAS
NOTICIAS**

WWW.PROMULTISRH.COM



0 24563 84926 54 2



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. Día 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 Nonagésima segunda edición, hablamos acerca de Plan de Carrera y Ética Empresarial, con estos temas aspiramos a establecer un enlace comunicativo, y los invitamos a seguir siendo parte de nuestro proyecto.

Equipo de Pro Multis México



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.

이번 제92호에서는 ‘커리어 개발 계획’과 ‘기업 윤리’에 대해 이야기했습니다. 이러한 주제를 통해 여러분과의 소통의 연결고리를 만들고자 하며, 앞으로도 저희 프로젝트와 함께해 주시기를 바랍니다.

Equipo de Pro Multis México

PRO MULTIS



AGENCIA DE RECLUTAMIENTO



EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS



reclutamiento@promultish.com
manager.promultis@gmail.com

www.promultish.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: 664 974 9714 #104
664 312 9982 (Recepcion)
Av. Paseo del Río 6672, N 2 L204 Oficina 4, Col. Río Tijuana
Tercera Etapa, 22226, Tijuana, B.C.



Nos encanta saber lo que piensas y como agradecimiento ¡ TE TENEMOS UNA SORPRESA !

¡Es muy fácil! Solo sigue estos simples pasos y
tendrás la oportunidad de ganar un increíble premio!

1.¿Cómo Participar?

En cada edición de la Revista Pro Multis, dejanos vía correo electrónico un comentario, opinión, corrección, dudas, etc.

2. Fecha de Participación.

Tienes hasta el Miércoles 07 de mayo de 2025 para enviarnos tu comentario.

3.**Selección del Ganador.** De los lectores que participen serán seleccionados 2 ganadores al azar

4.**Premio.** Los ganadores se llevarán \$200 digital en Starbucks!! Y serán publicados en nuestra próxima edición

GIVE AWAY



contenido

08

Últimas noticias

13

Plan de Carrera

21

Ética Empresarial

contenido

08

최신 뉴스

14

커리어 개발 계획

22

기업 윤리

ÚLTIMAS **NOTICIAS**

최신 소식



Laboral

México enfrenta los aranceles de Trump con un mercado laboral debilitado



El mercado laboral en México que recibirá los aranceles impuestos por Estados Unidos no atraviesa su mejor momento ni en creación de empleo ni en participación económica. Y el escenario en el mediano plazo no es alentador, especialmente en las industrias en las que impactarán los impuestos, coinciden especialistas.

Los últimos datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), muestran una pérdida de 276,937 puestos de trabajo en febrero, prácticamente el doble de las plazas creadas en el arranque de año. En 2024 la creación de empleo tampoco fue óptima, apenas se generaron 174,656 plazas, el ritmo más bajo de la última década, sin contar los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo.

El miércoles 2 de abril entraron en vigor los aranceles recíprocos a todos los países con exportaciones e importaciones estadounidenses, y México no estuvo exento. Un día después comenzarán su vigencia los aranceles a autos fabricados fuera de Estados Unidos.

Aunque es prematuro predecir con exactitud el impacto en el mercado laboral, las especialistas coinciden que un escenario real es una desaceleración en la creación de empleo por una cautela en nuevas inversiones y por tanto, generación de nuevos puestos de trabajo.

HR 뉴스

멕시코, 트럼프 관세에 약화된 노동시장에 직면하다



미국이 부과한 관세를 맞게 될 멕시코의 노동시장은, 고용 창출이나 경제 활동 참여 면에서 현재 최상의 상태가 아닙니다. 중기적으로도 전망은 밝지 않으며, 특히 이번 관세의 영향을 받을 산업에서는 더욱 그렇다는 점에 대해 전문가들은 의견을 같이합니다.

전국직업고용조사(ENOE)의 최근 자료에 따르면, 2월 한 달 동안 276,937개의 일자리가 감소한 것으로 나타났습니다. 이는 올해 초에 창출된 일자리 수의 거의 두 배에 달하는 수치입니다. 2024년의 고용 창출 역시 최적의 수준은 아니었으며, 단 174,656개의 일자리만이 새로 생겨났고, 이는 팬데믹으로 인한 영향을 제외하더라도 지난 10년 사이 가장 낮은 수준의 증가율입니다.

4월 2일 수요일, 미국과 수출입을 하는 모든 국가에 대해 상호 관세가 발효되었으며, 멕시코도 예외는 아니었습니다. 그 다음 날부터는 미국 외 지역에서 제조된 자동차에 대한 관세가 시행되기 시작했습니다.

노동 시장에 미칠 영향을 정확히 예측하기에는 아직 이르지만, 전문가들은 공통적으로 현실적인 시나리오로 신규 투자에 대한 신중한 태도로 인해 고용 창출이 둔화되고, 그 결과 새로운 일자리 생성이 감소할 것이라고 보고 있습니다.

Industrial

KIA inicia producción del K4 Hatchback en su planta de Nuevo León



La planta de KIA en Pesquería, Nuevo León, ha iniciado la producción del nuevo KIA K4 Hatchback 2026. Este hito consolida al complejo manufacturero como uno de los más activos y versátiles del país. El inicio de producción de este nuevo modelo tuvo lugar al cierre de marzo de 2025, cuando se registraron las primeras 6 unidades ensambladas, de acuerdo con cifras oficiales del INEGI.

Este nuevo hatchback forma parte de una renovación integral del portafolio de KIA en México, que ha visto el reemplazo del KIA Río por el K3, y del KIA Forte por el K4. La versión hatchback del K4 se suma a su contraparte sedán, cuya producción comenzó en marzo de 2024, con una proyección anual estimada de entre 80,000 y 100,000 unidades.

KIA mantiene una red de 84 proveedores Tier 1 en México, con un 93% de contenido nacional en sus compras de autopartes. La planta de Pesquería aloja a varios proveedores clave de origen coreano y del Grupo Hyundai, como Hyundai MOBIS, WIA, Transys, Steel, Glovis y Yura.

산업 뉴스

KIA, 누에보 레온 주 공장에서 K4 해치백 생산 시작



기아자동차는 멕시코 누에보 레온 주 페스케리아에 위치한 공장에서 2026년형 K4 해치백의 생산을 본격적으로 시작했습니다. 이번 생산 개시는 이 공장을 멕시코 내에서 가장 활발하고 유연한 제조 거점 중 하나로 확고히 자리매김하게 만드는 중요한 이정표입니다. 신형 K4 해치백은 2025년 3월 말 처음으로 조립 라인에 올랐으며, 공식 통계청(INEGI)의 자료에 따르면 당시 총 6대가 생산된 것으로 나타났습니다.

이번 해치백 모델은 기아의 멕시코 내 제품군을 전면 재편하는 전략의 일환으로, 기존의 KIA Río는 K3로, KIA Forte는 K4로 각각 대체되고 있습니다. K4 해치백은 2024년 3월부터 생산 중인 세단 모델에 이어 추가된 라인업으로, 연간 약 8만~10만 대의 생산이 예상됩니다.

기아는 현재 멕시코 전역에 84개의 1차 협력업체(Tier 1) 네트워크를 보유하고 있으며, 구매 부품의 93%를 현지에서 조달하고 있습니다. 특히 페스케리아 공장에는 현대자동차 그룹 계열사인 모비스, 위아, 트랜시스, 스틸, 글로비스, 유라 등 주요 한국 부품업체들이 함께 입주해 생산 체계를 뒷받침하고 있습니다.



1

Plan de Carrera

¿Cómo hacer un plan en 5 pasos?



1

커리어 개발 계획

커리어 개발을 위한 5가지 단계

Los planes en rrhh, también llamados trayectos de carrera o trayectos profesionales, se pueden describir como una “hoja de ruta”, que enumera las metas profesionales a corto, mediano y largo plazo que se esperan de un trabajador.

Esto le sirve a la empresa para tener en la mira y poder generar indicadores clave para medir el desempeño laboral, y al empleado/a para conocer con precisión, qué acciones que puede llevar a cabo para cumplir con sus metas

El departamento de recursos humanos debe tener un interés activo y primordial al momento de contemplar el desarrollo de planes de carrera para sus empleados

Estos deben estar diseñados para indicar y satisfacer las necesidades y exigencias de la compañía con el fin último, de abogar por su crecimiento.



En rh, este elemento debe garantizar que la sucesión gerencial sea ordenada y eficiente. De modo que la renovación de los cargos de management y supervisión, sean cubiertos por personas altamente calificadas y, además, formadas dentro de la empresa.

De acuerdo con un reporte publicado por LinkedIn en el año 2018, de 4.000 profesionales consultados alrededor del mundo, una abrumadora mayoría (93% para ser exactos), aseguró que permanecería en una empresa más tiempo, estas invirtiera en sus carreras.

인사 분야에서의 계획은 커리어 개발 계획이나 직업 개발 계획이라고도 불리는데, 이는 종종 일종의 "로드맵"으로 설명됩니다. 이 로드맵은 한 직원에게 기대되는 단기, 중기, 장기적인 직업 목표들을 나열한 것입니다.

이는 기업에게는 직원의 업무 성과를 측정할 수 있는 핵심 지표를 설정하는 데 도움이 되며, 직원에게는 자신의 목표를 달성하기 위해 어떤 행동을 취해야 하는지를 명확히 파악하는 데 유용합니다.

인사부서는 직원들을 위한 커리어 개발 계획을 수립할 때, 이를 적극적으로 최우선적인 관심사로 삼아야 합니다.

이러한 계획은 회사의 필요와 요구를 파악하고 충족시키기 위해 설계되어야 하며, 궁극적으로는 기업의 성장도 도모하는 데 목적이 있어야 합니다.



인사 부서에서는 이 요소를 통해 경영진 승계가 체계적이고 효율적으로 이루어지도록 보장해야 합니다. 이를 통해 관리직과 감독직의 교체가 회사 내부에서 양성된, 자격을 갖춘 인재들에 의해 이루어질 수 있도록 해야 합니다.

링크드인(LinkedIn)이 2018년에 발표한 보고서에 따르면, 전 세계 4,000명의 전문가를 대상으로 한 조사에서 무려 93%가 "회사가 자신의 커리어에 투자한다면 더 오랜 기간 동안 그 회사에 머물 것"이라고 응답했습니다.

Cómo hacer un plan de carrera en 5 pasos

Si en tu empresa todavía no cuentan con planes de carrera que puedan ofrecer a potenciales y empleados existentes, todavía estás a tiempo de empezar. Lo positivo es que tendrás mayor espacio para experimentar y exhibir las ideas que pongas a la práctica en este sentido.

1. Prioriza el plan de negocios y objetivos de empresa

¿Cuál piensas recaudar durante los próximos 3, 6 meses o durante el siguiente año? ¿Qué áreas generan más ingresos? ¿Cuáles son los departamentos y roles fundamentales? ¿Hay perspectivas para abrir nuevos mercados?

Estas y otras preguntas deben gobernar tus pensamientos al momento de generar planes de carrera.

2. Identifica áreas y empleados que puedas sumar cuanto antes

El siguiente paso, será confeccionar una lista de empleados que cree que están listos para el siguiente paso en su carrera. Probablemente estos sean los trabajadores de más alto rendimiento o que ya hayan demostrado gran potencial.

3. Comunica el plan a las personas afectadas

De nada servirá generar una estrategia de trayecto profesional si ninguno de tus trabajadores se entera. Volcar las nuevas iniciativas en este sentido en una plataforma de comunicación interna. E inclusive mencionarlo durante los procesos de reclutamiento. Es la mejor opción para convocar y retener profesionales que puedan brindar un alto desempeño.

커리어 개발을 위한 5가지 단계

만약 귀사에 아직 잠재적인 인재나 기존 직원들에게 제공할 수 있는 커리어 개발 계획이 마련되어 있지 않다면, 지금이라도 시작할 수 있는 시간은 충분합니다. 긍정적인 점은, 이 분야에서 실천에 옮길 아이디어들을 보다 유연하게 적용하고 실험할 수 있는 여지가 크다는 것입니다.

1. 비즈니스 계획과 회사의 목표를 우선시하세요.

앞으로 3개월, 6개월, 또는 1년 동안 어떤 수익을 올릴 계획인지, 어떤 부서가 가장 많은 수익을 창출하고 있는지, 핵심적인 부서와 역할은 무엇인지, 새로운 시장에 진출할 가능성은 있는지 등 이러한 질문들과 그 외의 여러 가지 질문들이 커리어 개발 계획을 수립할 때 반드시 중심이 되어야 합니다.

2. 가능한 한 빨리 참여 가능한 부서와 직원을 파악하세요.

다음 단계는 커리어 상, 다음 단계로 나아갈 준비가 되어 있다고 판단되는 직원들의 목록을 작성하는 것입니다. 이들은 아마도 가장 높은 성과를 내고 있거나 이미 큰 잠재력을 보여준 직원들일 가능성이 높습니다.

3. 해당 직원들에게 계획을 명확히 전달하세요.

직원들이 알지 못한다면, 어떤 커리어 개발 전략도 무용지물입니다. 이러한 새로운 계획과 이니셔티브는 내부 커뮤니케이션 플랫폼에 게시하고, 채용 과정 중에도 언급하는 것이 좋습니다. 이것이야말로 높은 성과를 낼 수 있는 전문가들을 유치하고, 장기적으로 회사에 머물게 하는 최선의 방법입니다.

4. Genera instancias de evaluación

Sabiendo ya quiénes cuentan con un plan de carrera. O qué áreas y roles, es necesario generar estadios de evaluación para conocer qué tan involucrado en el plan de carrera se encuentra el o la empleada.

5. Enfócate en el feedback

Eventualmente y, con el avance de las semanas, los trabajadores deben saber en qué etapa de su plan profesional están. Qué tan cerca (o lejos) de alcanzar las metas y qué les depara el futuro laboral dentro de la empresa. Es vital en este momento, saber dar feedback sobre todo si es negativo o no óptimo. El feedback mal dado puede sabotear todo plan de carrera y desarrollo empresarial.

En líneas generales, son las grandes empresas y corporaciones quienes ofrecen a sus trabajadores programas tanto de entrenamiento y formación, como de promoción profesional.

A pesar de que este tipo de estrategias son más que nada internas, aquellas compañías que tienen un enfoque en employee branding y marketing, suelen publicar este tipo de información, al menos una parte de ellos, en sus sitios web.



4. 평가 절차를 마련하세요.

누가 커리어 개발 계획의 대상자인지, 어떤 부서와 역할이 포함되는지를 파악한 뒤에는, 직원이 해당 계획에 얼마나 적극적으로 참여하고 있는지를 확인할 수 있도록 평가 단계를 마련하는 것이 필요합니다.

5. 피드백에 집중하세요.

시간이 지나면서 직원들은 자신이 커리어 계획의 어떤 단계에 있는지, 목표에 얼마나 가까워졌는지(혹은 아직 얼마나 남았는지), 그리고 회사 내에서 앞으로 어떤 기회가 있을지를 알고 있어야 합니다. 특히 이 시점에서는 부정적이거나 기대에 못 미치는 결과일수록, 피드백을 효과적으로 전달하는 것이 매우 중요합니다. 잘못 전달된 피드백은 커리어 개발 계획뿐만 아니라 전체적인 기업 성장 전략까지도 무너뜨릴 수 있습니다.

전반적으로 보면, 대기업과 대형 법인들이 직원들에게 교육 및 훈련 프로그램뿐만 아니라 커리어 개발 프로그램도 함께 제공하는 경우가 많습니다.

이러한 전략은 대부분 내부적인 성격을 띠고 있지만, 임플로이 브랜딩(employee branding)과 마케팅에 중점을 두는 기업들은 이러한 정보를 웹사이트에 일부 공개하는 경향이 있습니다.





2

Ética empresarial

¿Qué es y por qué es importante?



2

기업 윤리

기업 윤리란 무엇이고 왜 중요한가?

La ética empresarial es más importante que nunca. No solo para la imagen que una compañía proyecta hacia sus clientes y el público en general, sino también para atraer al mejor talento, aquellos profesionales que pueden llegar a aportar muchísimo valor al negocio.

Las empresas ya no son simplemente el lugar al que los empleados van a trabajar, y las vidas de estos no empieza a las seis, cuando salen de la oficina. Ahora, las compañías deben tener unos valores y el talento va a querer identificarse con ellos.

Y es que el tipo de trabajador está cambiando, y cada vez son más los millennials que forman parte de las plantillas de cualquier organización y, para estos, cosas como la diversidad en el trabajo y la sostenibilidad son muy importantes.

Sí, estamos hablando de la identidad de marca, de cómo toma las decisiones una empresa, del employer branding...y de muchas otras cosas.

Es más, la ética empresarial también determina cómo actúa una organización y qué decisiones toma, y esto puede llegar a afectar incluso a la legislación.



기업 윤리는 그 어느 때보다 중요해졌습니다. 이는 단지 고객이나 일반 대중에게 비치는 회사의 이미지 때문만이 아니라, 비즈니스에 큰 가치를 더할 수 있는 우수한 인재들을 끌어들이기 위해서도 반드시 필요한 요소입니다.

이제 기업은 더 이상 단순히 직원들이 출근해서 일만 하는 장소가 아닙니다. 직원들의 삶도 퇴근 시간인 오후 6시에 비로소 시작되는 것이 아닙니다. 오늘날 기업은 명확한 가치관을 가져야 하며, 유능한 인재들은 그 가치에 공감하고 자신을 투영할 수 있길 바랍니다.

실제로 오늘날의 근로자 유형은 변화하고 있으며, 다양한 조직에서 밀레니얼 세대가 점점 더 큰 비중을 차지하고 있습니다. 이들에게는 직장 내 다양성과 지속가능성 같은 요소들이 매우 중요한 가치로 자리잡고 있습니다.

그렇습니다. 우리는 지금 브랜드 정체성, 회사가 어떻게 의사결정을 내리는지, 임플로이어 브랜딩(employer branding), 그리고 그 외의 많은 요소들에 대해 이야기하고 있는 것입니다.

더 나아가, 기업 윤리는 조직이 어떻게 행동하고 어떤 결정을 내리는지를 좌우하며, 경우에 따라 법률 제정에까지 영향을 미칠 수 있습니다.



La ética empresarial es el grupo de valores y normas que surgen de la cultura de la empresa. Su objetivo es mejorar aspectos como el entorno y clima laboral, promover la igualdad, el respeto a los derechos, etc.

Este código es el que sigue la empresa a la hora de realizar su actividad día a día, tomar decisiones que comporten o no dilemas éticos, gestionar a sus trabajadores y tener un papel dentro de la sociedad.

Tener una buena ética empresarial hará que la empresa resulte atractiva a más y mejores profesionales. Y además, generará mayor confianza entre los clientes o consumidores.

¿Cómo funciona la ética empresarial?

Veámoslo de otra manera; la ética empresarial son los límites que la empresa decide no cruzar. Las premisas que quiere seguir o los objetivos que quiere alcanzar. Por muy utópicos que estos sean, a nivel social y medioambiental.

Esto no solo se refiere a destinar parte del presupuesto anual a una causa específica, sino que también supone un marco dentro del cual la empresa ha de actuar y exigir unos mínimos (por ejemplo, de diversidad en el puesto de trabajo, de reciclaje, etc).



기업 윤리란, 기업 문화에서 비롯된 가치와 규범의 집합을 말합니다. 그 목적은 근무 환경과 조직 분위기를 개선하고, 평등을 촉진하며, 권리 존중 등과 같은 요소들을 증진시키는 데에 있습니다.

이러한 윤리 강령은 기업이 일상적인 활동을 수행하고, 윤리적 딜레마가 수반될 수 있는 의사결정을 내리며, 직원들을 관리하고, 사회 내에서의 역할을 수행할 때 따르게 되는 기준입니다.

건전한 기업 윤리를 갖추는 것은 더 많은 우수한 인재들에게 매력적인 기업으로 비춰지게 만들며, 동시에 고객이나 소비자들 사이에서도 더 큰 신뢰를 형성하게 됩니다.

기업 윤리는 어떻게 작동하나요?

다르게 말해보면, 기업 윤리란 기업이 스스로 넘지 않기로 결정한 선입니다. 지켜야 할 원칙이자, 달성하고자 하는 목표이기도 합니다. 이 목표는 아무리 이상적으로 들리더라도, 사회적·환경적 차원에서 기업이 나아가고자 하는 방향을 제시합니다.

이는 단순히 연간 예산의 일부를 특정한 사회적 목적에 사용하는 것에 그치지 않고, 기업이 활동해야 할 윤리적 틀을 마련하는 것이며, 이 틀 안에서 최소한의 기준, 예를 들어 직장 내 다양성 확보나 재활용 실천 등을 요구하고 실천해야 함을 의미합니다.



Ejemplos positivos de ética empresarial

Hace poco Bimbo, empresa panificadora líder en el mundo, fue reconocida como una de las empresas más éticas del mundo en el año 2021 y según The Ethisphere Institute. Esta institución evalúa a las empresas según cinco indicadores:

Cumplimiento normativo (representa el 35% de la valoración)

Responsabilidad social (representa el 20% de la valoración)

Cultura ética (representa el 20% de la valoración)

Gobierno corporativo (representa el 15% de la valoración)

Liderazgo, innovación y reputación (representa el 10% de la valoración)

Esta valoración se adjudica a partir de la formulación de más de 200 preguntas acerca de la cultura de la empresa. Sus prácticas ambientales, la diversidad, las iniciativas que lleva a cabo y las actividades éticas que desarrolla.

Y en el mismo ranking se encuentra 3M. Multinacional americana dedicada a la investigación, el desarrollo, la manufacturación y la comercialización de tecnologías diversas. ¡Esta empresa asegura que su código ético supone un a ventaja clara frente a sus competidores! En el año 2021, las más de 200 preguntas que se hicieron a las empresas candidatas de entrar en este ranking. Estaban relacionadas con el contexto de la pandemia del COVID-19. Factores globales de salud, factores medioambientales y sociales, la seguridad, inclusión, justicia social y equidad.

기업 윤리의 긍정적인 사례

최근 세계적인 제빵 기업 빔보(Bimbo)는 2021년 세계에서 가장 윤리적인 기업 중 하나로 선정되었습니다. 이 평가는 The Ethisphere Institute에서 주관한 것으로, 이 기관은 기업을 다음의 다섯 가지 지표를 기준으로 평가합니다:

- 규정 준수 – 전체 평가의 35%
- 사회적 책임 – 전체 평가의 20%
- 윤리적 문화 조성 – 전체 평가의 20%
- 기업 지배 구조 – 전체 평가의 15%
- 리더십, 혁신 및 평판 – 전체 평가의 10%

이 평가는 기업 문화, 환경 실천, 다양성, 실행 중인 이니셔티브, 윤리적 활동 등에 관한 200개 이상의 질문을 바탕으로 이루어집니다

같은 순위에는 3M도 포함되어 있습니다. 3M은 미국의 다국적 기업으로, 연구·개발·제조·다양한 기술의 상업화에 주력하는 회사입니다. 이 회사는 자사의 윤리 강령이 경쟁사 대비 명확한 경쟁 우위를 제공한다고 자부하고 있습니다. 2021년 이 평가를 위해 기업들에 제시된 200여 개의 질문은 코로나19 팬데믹 상황을 고려한 것으로, 세계적인 보건 이슈, 환경 및 사회 요인, 안전, 포용성, 사회 정의, 공정성 등의 주제와 밀접하게 관련되어 있었습니다



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 conocer más sobre la Ética empresarial y a implementar Plan de Carrera en tu empresa. Recuerda hacer de tu centro de trabajo un lugar seguro y cómodo para tus trabajadores.

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



프로멀티스 결론

Pro Multis는 이번에 공유한 정보가 귀하의 조직에 큰 도움이 될 것이라 확신합니다.

기업 윤리에 대해 더 깊이 이해하고, 귀사의 조직 내에 커리어 개발 계획을 도입해 보시기를 권장해 드립니다.

여러분의 일터가 직원들에게 안전하고 편안한 공간이 되도록 노력하는 것을 잊지 마세요.

동 매거진을 함께 읽어주셔서 감사합니다. 다음 호에서 또 만나요!



WWW.MUNDUSAPERTUS.COM
info@mundusapertus.com

**CIUDAD DE MÉXICO : C. RÍO LERMA 232-PISO 23 INT 2364,
CUAUHTÉMOC, 06500 CIUDAD DE MÉXICO
TELÉFONO: +52) 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, N 2 L204 OFICINA 4, COL. RIO
TIJUANA TERCERA ETAPA, 22226, TIJUANA, B.C.
TELÉFONO: 664 974 9714, 664 312 9982 (RECEPCIÓN)**

**SEUL: C-429, SIGMA 2, TANCHEON SANG-RO 164, BUNDANG-GU,
SEONGNAM-SI, GYEONGGI-DO
TELÉFONO: +82) 010-5226-7061**