

2010



good
to know
you

reporte social

 **randstad**

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

Es para mi un agrado presentarles nuestro primer Informe Anual de Responsabilidad Social Corporativa 2010. Este es el resultado de la maduración y evolución que hemos vivido durante los últimos años en Randstad.

Ser parte de la 2da empresa más grande a nivel mundial de Recursos Humanos y que está construyendo el mundo del empleo, ha significado para quienes trabajamos en ella, saber que nuestras acciones tienen un impacto social que va más allá del negocio.

Hemos superado contextos socioeconómicos difíciles, poniendo siempre en primer lugar el respeto por la gente y su trabajo, estableciendo relaciones transparentes con nuestros clientes, proveedores y empleados.

Desde nuestros inicios hemos sido una compañía con una visión socialmente responsable que ha asumido la gestión de su negocio desde la óptica de ser co-responsable en el desarrollo sustentable de las comunidades en las que operamos diariamente.

Asimismo, asumimos el desafío de comprometernos con la diversidad, la equidad y la transparencia, con la misma fuerza con la que hoy nos comprometemos a dejar como legado para las generaciones futuras una gestión ambiental consciente y respetuosa de los recursos naturales.

Consideramos que en el ejercicio reportado hemos satisfecho los objetivos de generar una gestión ordenada y controlada de nuestra acción social y ambiental, que nos sirve de base para planificar los ejercicios futuros en función a la ejecución de los programas alineados con nuestros ejes de sustentabilidad.

A lo largo de la trayectoria de nuestra empresa hemos crecido y fortalecido nuestros lazos y construido relaciones más sólidas con nuestros diferentes grupos de interés. Es a partir de estos lazos que logramos cimentar bases firmes que nos permitirán proponernos metas desafiantes a futuro. Un futuro planeado estratégicamente para nuestra empresa, y que nos llevará a consolidar nuestro liderazgo en la industria y ser ejemplo inspirador de empresa transparente, fundada en valores, creadora de capital social y comprometida a construir una realidad sustentable en todas sus dimensiones.

Alejandro Álvarez Blanco
Director General



Trabajamos para hacer realidad un mejor futuro

 **randstad**

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

Índice

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Nuestra Empresa | 1 |
| 1.1 | Quiénes Somos | 1 |
| 1.2 | Nuestra Filosofía | 1 |
| 1.3 | Historia | 1 |
| 1.4 | Servicios | 1 |
| 1.5 | Nuestras Especialidades | 2 |
| 1.6 | Red de Sucursales | 2 |
| 1.7 | Directorio | 3 |
| 1.8 | Gobierno Corporativo | 4 |
| 1.9 | Certificaciones y Distintivos | 5 |
| 1.10 | Randstad en el Mundo | 6 |
| 2 | Negocios Sustentables | 6 |
| 2.1 | Valor de Negocios | 6 |
| 2.2 | Verdadero Valor | 8 |
| 2.2.1 | Personal Interno | 8 |
| 2.2.2 | Colaboradores | 11 |
| 2.2.3 | Candidatos y Postulantes | 12 |
| 2.2.4 | Estudio: Motivaciones del Mexicano en el Trabajo | 14 |
| 2.2.5 | Clientes | 16 |
| 2.3 | Programa de Responsabilidad Social | 17 |
| 2.4 | Compromiso con el Medio Ambiente | 20 |

1 nuestra empresa

1.1 quiénes somos

Randstad, es el segundo grupo más grande a nivel mundial en servicios de Recursos Humanos. Desde hace más de 50 años proveemos soluciones integrales en recursos humanos a una amplia cartera de clientes que creen, como nosotros, que las personas son el verdadero valor de una organización. Nuestros servicios de reclutamiento, selección y tercerización de personal así como de consultoría de RRHH les permiten a las empresas optimizar sus procesos y mejorar sus resultados. Administramos una creciente fuerza laboral de colaboradores que prestan servicios a una cartera de más de 200 empresas nacionales e internacionales de diversas industrias en el país. Para estar cerca tanto de nuestros clientes como de nuestros colaboradores, contamos con más de 200 empleados distribuidos en una red de 9 sucursales que dan cobertura nacional.

1.2 nuestra filosofía

Visión

Quienes formamos Randstad nos conducimos con los siguientes valores:

Conocer

Somos expertos. Conocemos a nuestros clientes, sus necesidades, sus empresas, nuestros candidatos y nuestra empresa.

Servir

Tenemos éxito gracias al espíritu de servicio de excelencia, superando los requisitos esenciales de nuestro sector.

Confiar

Somos respetuosos. Valoramos nuestras relaciones y tratamos bien a las personas para conseguir una relación de confianza a largo plazo.

Búsqueda de la perfección

Siempre procuramos mejorar e innovar. Estamos aquí para satisfacer a nuestros clientes y candidatos en todo lo que hacemos, hasta el más mínimo detalle. Esto nos proporciona una ventaja competitiva.

Promoción simultánea de todos los intereses

Nosotros tenemos una amplia visión y tomamos nuestra responsabilidad social con seriedad. Nuestra empresa siempre debe beneficiar a la sociedad en general.

Misión

En definitiva: nuestra misión es asumir el liderazgo dando forma al mundo del empleo.

1.3 historia

La historia de Randstad en México comenzó cuando Alejandro Álvarez Blanco fundó Top Personnel el 15 de Octubre de 1993; la compañía expandió su cartera de clientes rápidamente y 10 años después de un rotundo éxito y crecimiento, inició un proceso de internacionalización y en el 2005 se convirtió en Vedior México, de esta manera se transforma en una empresa con perfil Internacional.

En 2008 Randstad adquiere Grupo Vedior convirtiéndose así en la segunda compañía a nivel mundial de servicios de recursos humanos, otorgándole excelentes condiciones de crecimiento, especialmente en Latinoamérica, donde el mercado de las agencias privadas de empleo aún se encuentra inmaduro, pero con un altísimo potencial de desarrollo.

1.4 servicios

Ofrecemos una amplia gama de servicios especializados que se adaptan a las necesidades de cada cliente, logrando procesos efectivos y una significativa mejora en la productividad y la eficiencia.

Nos encargamos de aquellos procesos de la empresa que no son el foco de su negocio, permitiéndoles a nuestros clientes mejorar su operatividad y productividad al concentrar sus recursos y tiempo en su core business.

Evaluamos competencias y la triple adecuación de la persona: al puesto, a la compañía y su potencial a futuro. Nos guía la convicción de que el capital humano integrante de una organización es fundamental para la consecución exitosa de los objetivos de negocio.

Staffing

Nos especializamos en servicios de tercerización de Recursos Humanos (outsourcing), Reclutamiento, Selección y Administración de personal para puestos tipo, niveles operativos y puestos especializados.

Search & Selection

Realizamos procesos de reclutamiento y selección del personal clave de una empresa para puestos permanentes y puestos específicos (Head Hunting).

HR Solutions

Ofrecemos Consultoría de Recursos Humanos: Evaluaciones de desempeño, Capacitación en factor humano, Clima laboral, Team buildings, Evaluaciones psicométricas, Descripciones de puesto y Assessment center.



1.5 nuestras especialidades

Trabajamos con la convicción de que focalizar nuestros objetivos y campos de especialización es el mejor camino para lograr procesos eficientes y resultados efectivos.

Tecnología de la Información

La velocidad de cambio que experimenta la tecnología en la Sociedad de la Información plantea un desafío singular para sus profesionales y equipos de trabajo. Ellos deben ser capaces de adaptarse a los cambios así como adelantarse a las nuevas tendencias, lo que hace de la gestión del capital humano en este particular segmento, una tarea de verdaderos especialistas.

En Randstad nos especializamos en soluciones integrales en Recursos Humanos para empresas y áreas de Tecnología de la Información. Esta unidad de negocio se especializa en atraer al talento calificado en TI con un proceso efectivo que garantiza el envío de candidatos con el conocimiento en las tecnologías y plataformas requeridas.

Químico y Farma

En Randstad nos especializamos en soluciones integrales en Recursos Humanos para la industria de Químico y Farma, a través de una oferta de servicios profesionales con verdadera especialización, en un mercado en el que el capital humano marca la diferencia. Combinando diferentes técnicas y herramientas de selección, proveemos personal idóneo, técnico y profesional de alta especialización para laboratorios farmacéuticos e Industria Química. Contamos con un alto conocimiento de normas nacionales e internacionales, así como manejo de productos reactivos de laboratorio, aplicando buenas prácticas de manufactura y laboratorio, laboratorio de análisis industrial, control de calidad, preparación de soluciones, etc.

Industria Ligera

Con propuestas que combinan Recursos Humanos calificados con soluciones de valor agregado, cubrimos la demanda laboral de la industria ligera en sus áreas de: Logística, Manufactura, Almacén y Distribución.

En Randstad nos especializamos en reclutamiento masivo y de campo contando con capacidad de respuesta rápida, flexibilidad de horario manejando 3 turnos y reclutamiento de operativos de todos los niveles.

Oficina en General

En Randstad damos respuestas ágiles y eficientes, ofrecemos servicios de reclutamiento y administración de personal especializado ayudando a nuestros clientes a ser más productivos y eficientes. Utilizando innovadoras herramientas de reclutamiento, resolvemos de manera ágil las necesidades de personal de puestos administrativos con las capacidades y conocimientos necesarios para dar respuesta a necesidades tan diversas como complejas de empresas de diferentes sectores e industrias como Banca, Financiera, Energética, Automotriz, Inmobiliaria, Editorial, Servicios, entre otras.

En Randstad nos especializamos en soluciones integrales en Recursos Humanos ofreciendo un sólido respaldo económico y el cumplimiento de los más exigentes estándares internacionales que nos permiten brindar nuestros servicios a medida de cada necesidad, combinando flexibilidad con seguridad y velocidad de respuesta.

1.6 red de sucursales

Contamos con una red de 9 sucursales en el país y cobertura nacional para ofrecer a nuestros clientes y colaboradores atención personalizada, centrada en las características y particularidades de cada zona.

- Guadalajara
- Monterrey
- Querétaro
- Ciudad Juárez
- México D.F.
Corporativo
Santa Fe
Reforma
- Estado de México
Naucalpan
Toluca



1.7 directorio



Alejandro Álvarez Blanco
Presidente & CEO Randstad México

Alejandro Álvarez Blanco fundó en 1993 Top Personnel convirtiéndola en una empresa importante en el ámbito de la administración de personal.

En 2003 Vedior Group hace un ofrecimiento para comprar la empresa y finalmente en el 2005 Top Personnel se convierte oficialmente en Vedior México. A partir del 2009 se vuelve oficialmente "Randstad" convirtiéndose así en la segunda empresa de Recursos Humanos a nivel mundial.

Alejandro reside en la Ciudad de México aunque sus actividades profesionales le imponen viajar constantemente.



Juan Manuel García de León del Paso
CFO Randstad México

Tras graduarse en Relaciones Industriales en la Universidad Anáhuac del Sur, Juan Manuel se incorporó a Top Personnel en 1999.

Con 11 años dentro de la empresa, García de León se ha hecho cargo del área financiera de la empresa.



Greg Netland
Executive Board Member Randstad Holding

Netland tiene más de 20 años de experiencia en el sector. Tras graduarse en Economía, ingresó a Sapphire Technologies en 1987, donde tuvo un rol fundamental en la transformación de la compañía.

En 1994 desempeñó un papel clave en la integración de Sapphire con Select Appointments, función que volvió a cumplir cuando Select se fusionó con Vedior en 1999.

Netland fue ascendido a COO y Vicepresidente de Vedior Estados Unidos en 2001, y dos años después fue nombrado CEO de la compañía. En 2007 se unió al directorio de Vedior y a partir de la fusión con Randstad ocupa un lugar en el directorio ejecutivo del grupo. Desde esta posición Netland es responsable de todas las operaciones de Randstad en América, incluyendo Estados Unidos, Canadá y América Latina.



Robert-Jan van de Kraats
CFO Randstad Holding

Robert-Jan van de Kraats comenzó su carrera en 1979 al ingresar en una de las cuatro firmas de auditoría más importantes a nivel mundial. En 1989, asumió como Director de Finanzas y Tecnología para la filial holandesa de un grupo internacional especializado en Tecnología.

Durante su carrera ocupó diversos cargos como Director Financiero y Director de Desarrollo Corporativo del grupo M & A, del que fue nombrado miembro de la Junta Directiva en 1999.

Van de Kraats se unió a Randstad en 2001 como Director Financiero y miembro del Directorio Ejecutivo. Seis años después fue nombrado Vicepresidente del Grupo. Entre sus múltiples responsabilidades se encuentran las finanzas, contabilidad, análisis de riesgos, auditoría y relación con los inversores de las operaciones del Grupo.

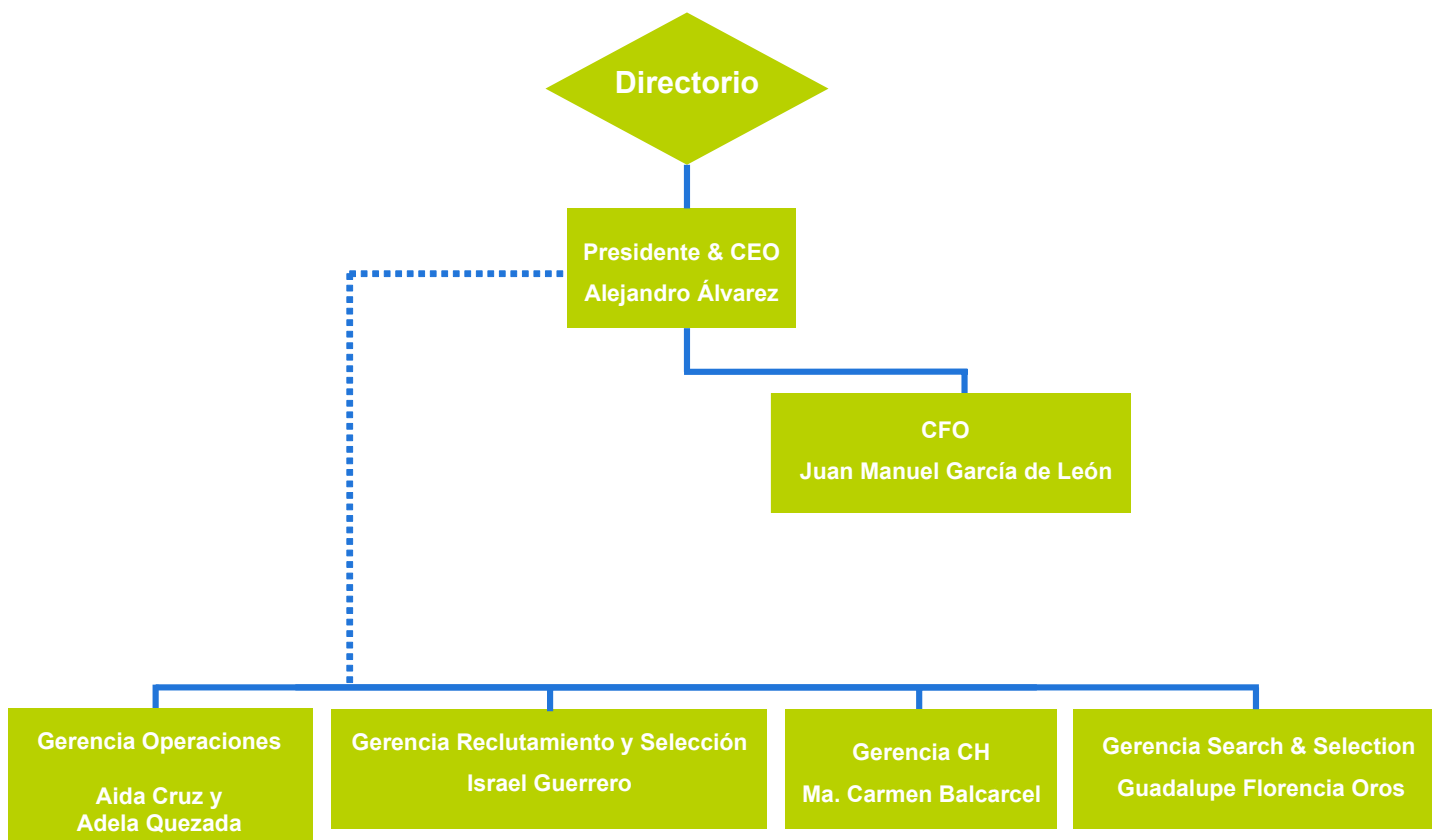


Sobre la compañía

A través de una sociedad anónima de capital privado constituida bajo las leyes de los Estados Unidos Mexicanos, sobre las que ejerce la mayoría accionaria, Randstad Holding NV, una compañía constituida bajo las leyes del Reino de los Países Bajos, está presente en México.

Operando comercialmente bajo la denominación Randstad México y cuya sede principal se encuentra en Insurgentes Sur 1446, Col. Actipan, Distrito Federal, México; la empresa cuenta con 9 sucursales con cobertura Nacional: Distrito Federal (3), Estado de México (2), Querétaro, Guadalajara, Monterrey y Ciudad Juárez.

Organigrama



1.8 gobierno corporativo

Una empresa es un organismo vivo que necesita de pautas que ordenen su comportamiento, desarrollo y relación tanto con sus integrantes como con aquellos con los que interactúa.

Con este objetivo adherimos y creamos órganos de control y representación en diversos niveles.

- Código de buena conducta empresarial de Randstad.
- Código de ética.
- Política para el reporte de irregularidades.
- Política de equidad de género.
- Procedimiento documentado de denuncias de acoso sexual y discriminación.
- Risk management framework relacionados con:
 - Riesgos de IT, cierre de estados contables, planificación impositiva, gestión de riesgo financiero, cuentas a pagar y compras, payroll, facturación y pagos, recepción de órdenes, condiciones de empleo y regulaciones legales.



Transparencia

A nivel global, la compañía implementa un mecanismo de reporte directo de irregularidades a los siguientes órganos de gobierno y control:

- CEO.
- Chairman of the Supervisory Board.
- Chairman of the Audit Committee of the Supervisory Board.

Mediante este mecanismo todos los empleados deben reportar rápidamente a sus respectivas gerencias cualquier desvío o posible desvío de la ley, regulaciones, código de conducta de la compañía o cualquier otra política o lineamiento de la compañía, y cualquier otro asunto relacionado con irregularidades de naturaleza general, operativa o financiera de la empresa.

La compañía quiere asegurar que cualquier empleado que desee realizar un reporte sobre una irregularidad (que el empleado considere que existe), puede hacerlo sin ningún riesgo de represalia, con la seguridad de que todos los informes pueden realizarse en forma anónima, tratado con estricta confidencialidad y rápidamente investigados.

1.9 certificaciones y distintivos



Certificación Modelo de Equidad de Género 2010

Otorgada a Randstad por el Instituto Nacional de las Mujeres por adaptar el Modelo en la empresa garantizando de esta forma un ambiente sano de trabajo, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo, así como la prevención en todas sus formas de hostigamiento y/o acoso sexual.



Pacto Global de las Naciones Unidas

En Agosto del 2009 nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas, la iniciativa más grande a nivel mundial en materia de responsabilidad social corporativa. Este año Randstad presentó su primer COP (Communication on Progress) en base a los 10 principios del Pacto Global.



Distintivo Empresa Socialmente Responsable 2010

Otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía A.C. a aquellas empresas que demuestren su compromiso y vocación social a favor de México, su gente y sus comunidades. Randstad ha sido galardonada con este distintivo por dos años consecutivos.



Sello de Confianza AMIPCI

Este distintivo es otorgado por la Asociación Mexicana de Internet a aquellas empresas que promueven el cumplimiento de la privacidad de la información de su sitio en Internet y que están legítimamente establecidos.



AMECH

Randstad es miembro activo desde noviembre del 2004 de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano A.C. la cual a su vez es asociada de la CIETT (Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo), con sede en Bruselas. Actualmente la empresa es integrante de la mesa directiva de la Asociación.



1.10 Randstad en el mundo

Creada en 1960 y pionera en el sector, Randstad ha logrado sumar 50 años de trayectoria gracias a su compromiso por fomentar relaciones constructivas y de largo plazo con clientes, asociados, empleados, colaboradores y proveedores, así como con la sociedad y las autoridades de los países donde tiene operaciones. Estamos presentes en 44 países con 27,640 empleados corporativos. Con sede en Holanda, Randstad cotiza en la bolsa de valores de Amsterdam y sus ventas consolidadas en 2009 alcanzaron los 12,400 Millones de EUROS.

| Datos clave en millones de € | 2009 | 2008 | Variación % |
|------------------------------|----------|----------|-------------|
| Ventas | 12,399.9 | 14,038.4 | (12) |
| Resultados brutos | 2,421.3 | 2,972.3 | (19) |
| EBITA | 252.4 | 644 | (61) |
| Resultados netos | 67.6 | 18.4 | (267) |

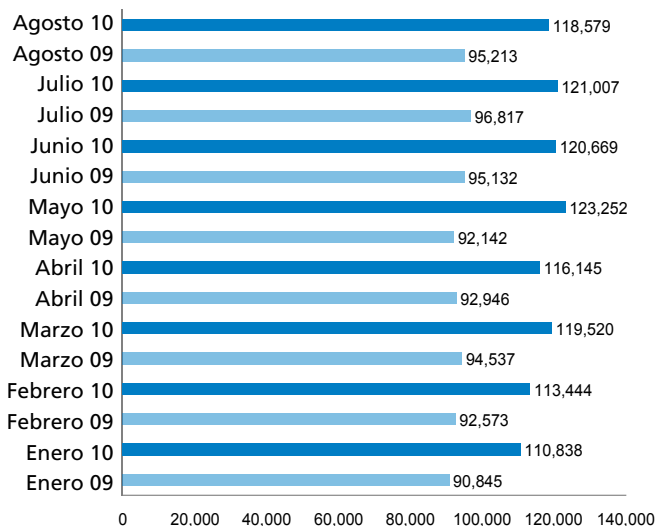


2 negocios sustentables

2.1 valor de negocios

La Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano surge en el año 2002 debido a la necesidad de una Institución que respaldara a las empresas serias y responsables dedicadas a la optimización de los recursos humanos, de los servicios integrales de reclutamiento, evaluación, selección, capacitación, contratación, así como todo lo relacionado con la administración de personal contratado fijo y temporal. Randstad es miembro activo desde noviembre del 2004 y actualmente es integrante de la mesa directiva de la Asociación.

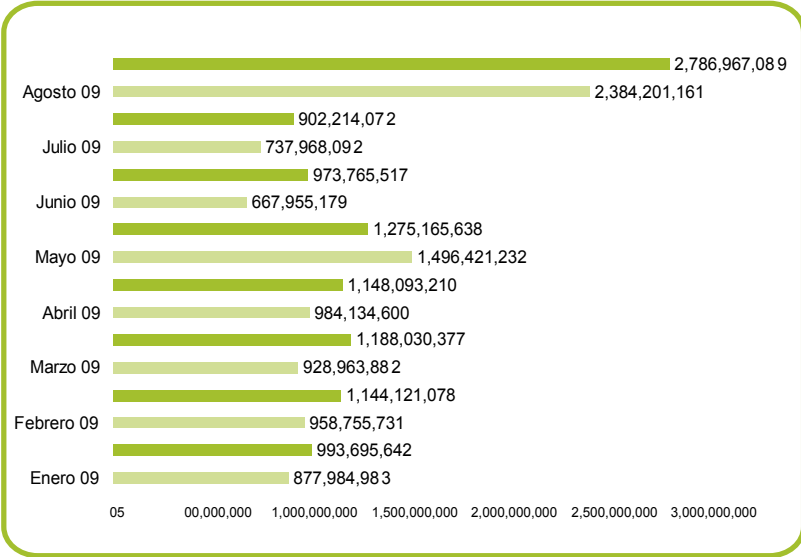
Según datos proporcionados por la AMECH y como podemos verlo reflejado en la primer gráfica estamos en un momento de recuperación del empleo después de la crisis del 2009.



a) Número total de empleados promedio temporales 2010.

En la gráfica podemos ver el incremento de empleados temporales del 2009 al 2010.



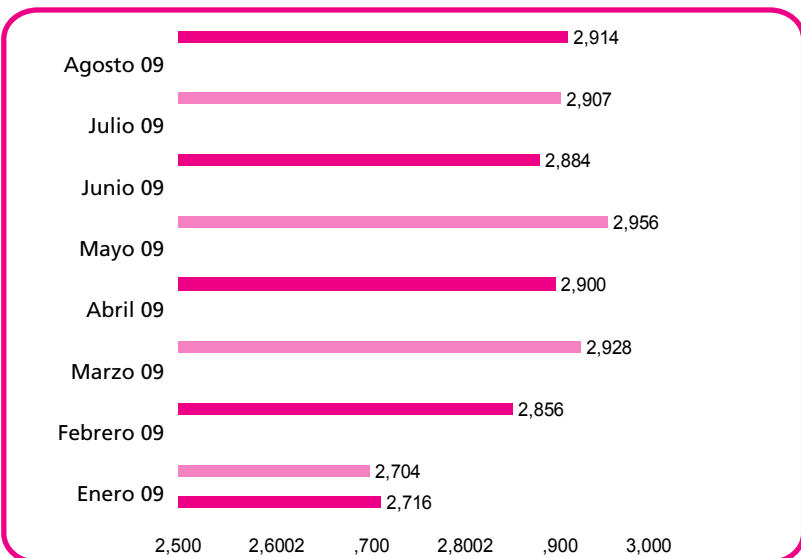
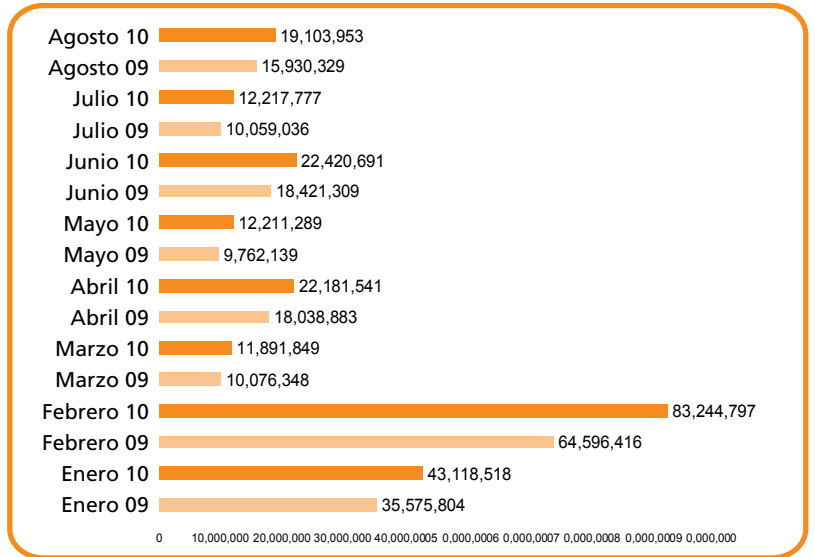


b) Ventas acumuladas en pesos de la administración de personal temporal (sin IVA).

En la gráfica se nos presenta el comparativo de las ventas que han generado las empresas de administración de personal entre el 2009 y 2010.

c) Total de cuotas obreras pagadas al IMSS en enero de 2010.

En la gráfica se muestra el pago de las cuotas patronales al IMSS del 2009 y 2010, lo que representa el cumplir con las obligaciones laborales que exige la ley y la AMECH a todos sus miembros para poder pertenecer a la Asociación.



d) Número total de empleados Staff en enero 2010.

Por último podemos observar la gráfica que nos presenta el número total de empleados por medio del outsourcing.



2.2 verdadero valor

2.2.1. Personal Interno

Como compañía dedicada a gestionar capital humano creemos firmemente que el verdadero valor de una empresa lo genera su gente. Por ser líderes en el sector de los RRHH utilizamos nuestro conocimiento y experiencia al interior de nuestra propia organización.

Sobre una población de 186 empleados, 117 son mujeres y 69 hombres. A su vez, el 48% de los 29 puestos jerárquicos están ocupados por mujeres.

Sexo

Masculino 37%

Femenino 63%

Nuestro personal interno está compuesto por 23 Directores y Gerentes, 19 Coordinadores, 116 Profesionales o Técnicos y 28 Administrativos.

Cargo

Con personal a cargo

Director o Gerente 12.3%

Jefe o Encargado 10.2%

Sin personal a cargo

Profesional o Técnico 62.3%

Administrativo 15.2%

Antigüedad

Menos de 1 año 34.4%

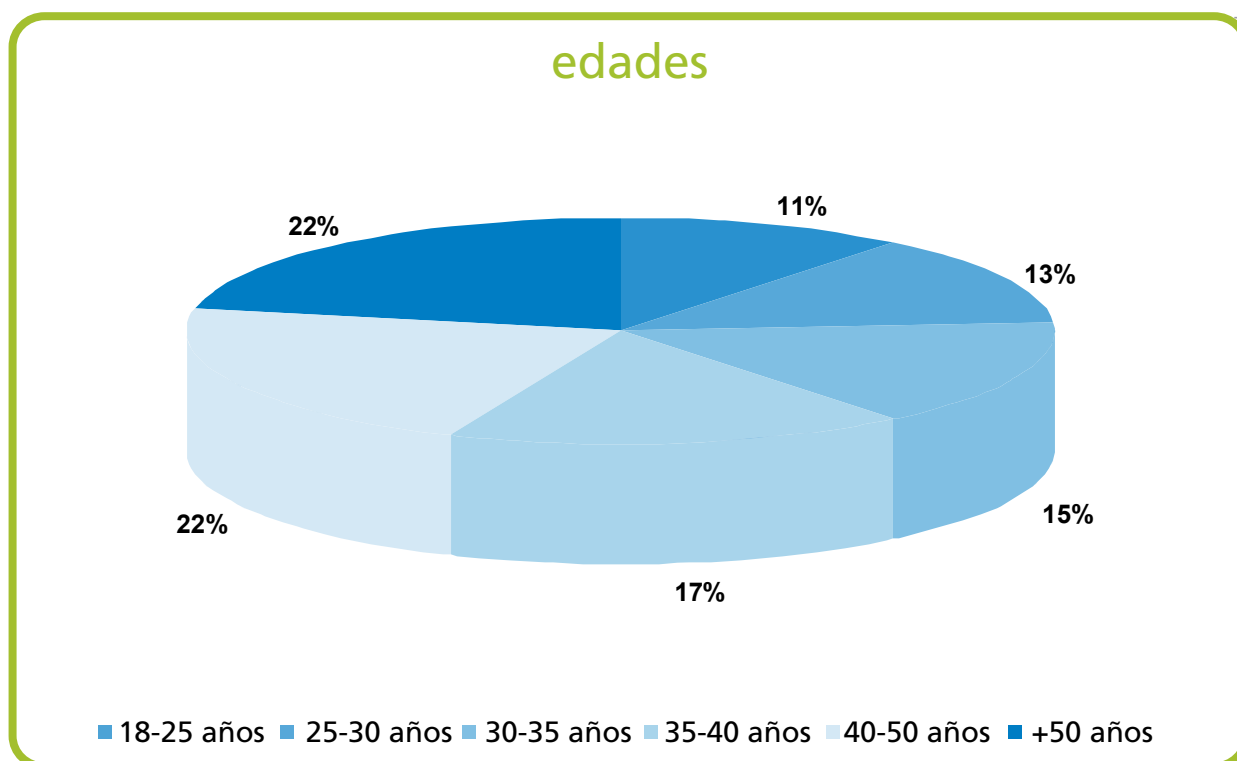
1 a 2 años 17.7%

2 a 5 años 39.2%

5 a 10 años 6%

Más 10 años 2.6%

Con 186 personas de entre 22 y 55 años, podemos decir con certeza que somos una compañía joven conducida por gente con experiencia. En cuanto a su nivel de educación formal, el 36% cuenta con estudios universitarios completos o posgrado.



Indicadores de Capacitación

Sabemos como nadie que la actualización y la formación continua del capital humano es clave para que una empresa pueda crecer y competir con las mejores herramientas en una sociedad en constante evolución.

Además de permitirnos brindar un mejor servicio a nuestros clientes, los programas de capacitación nos ayudan a crear un vínculo más fuerte con nuestro personal, porque es un modo de demostrar que nos interesa su desarrollo de carrera, fomentar su superación y, en definitiva, acompañar su realización laboral.

El plan de capacitación 2010 incluyó diversas áreas temáticas que fueron desde los aspectos más duros del trabajo diario hasta tópicos blandos como comunicación y computación (sistemas).

Durante el año la empresa ofreció 17 diferentes tipos de cursos traducidos a 53 sesiones de capacitación.

Se contó con la participación de 165 personas del staff: 102 mujeres y 63 hombres.

El 90% de las horas de capacitación fueron dirigidas a mandos medios y personal de línea. Los programas de formación trataron sobre temáticas técnico-operativas, desarrollo de capital humano y seguridad.

Beneficios Sociales

Con la intención de conciliar vida laboral y personal, desde hace algunos años hemos implementado un programa de beneficios sociales.

| Beneficios | |
|--------------------------------|---|
| Día Randstad | Es un día al año adicional a las vacaciones, que se puede tomar cuando el empleado lo requiera a partir de haber cumplido 6 meses en la empresa. |
| Festejo de Cumpleaños | El primer viernes de cada mes festejamos, en todas nuestras sucursales, a las personas que cumplen años en el mismo. |
| Día de Cumpleaños | El día que un empleado cumple años trabajará hasta las 2:00 pm. |
| Aniversario | Presente especial para los empleados que cumplen 1, 5, 10, 15, 20 y 25 años de antigüedad en la compañía. |
| Licencia por Paternidad | Los papás pueden gozar de 2 días hábiles para disfrutar el nacimiento de sus hijos. |
| Licencia por Defunción | Permisos especiales de 2 días en caso de presentar la pérdida de familiares directos. |
| Convenios | Hemos desarrollado alianzas con empresas importantes para el beneficio de nuestro personal como: Telcel, Sport City, Cinemex, Cinépolis, Rotoplas, etc. |
| Tarjeta de Descuentos | Es una tarjeta de descuentos que se le entrega a todos los empleados al momento de su contratación. |



Clima Laboral

Con la misión de generar un espacio de intercambio y relevamiento de las percepciones de los miembros de la compañía sobre los diferentes factores que constituyen su situación laboral, se realizó, por segundo año consecutivo, una evaluación del clima laboral. A partir del análisis de los resultados de esta evaluación se procedió a la generación de acciones para promover el compromiso y sentido de pertenencia.

Resultados Encuesta 2010

Compromiso con la Organización

7.4/10

Satisfacción con el empleo

7.5/10

Retención

7.0/10

Orgullo

8.0/10

Recomendación

7.5/10



Política de Equidad de Género

Nuestra compañía se compromete a desarrollar políticas activas que desplieguen en los hechos la igualdad de posibilidades tanto para mujeres como para hombres ya sea en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la satisfacción personal, familiar, profesional y económica, así como prevenir el hostigamiento sexual.

Dedicamos tanto directivos como empleados nuestro mayor esfuerzo en la activa aplicación y concreción de la presente política.

Lo lograremos:

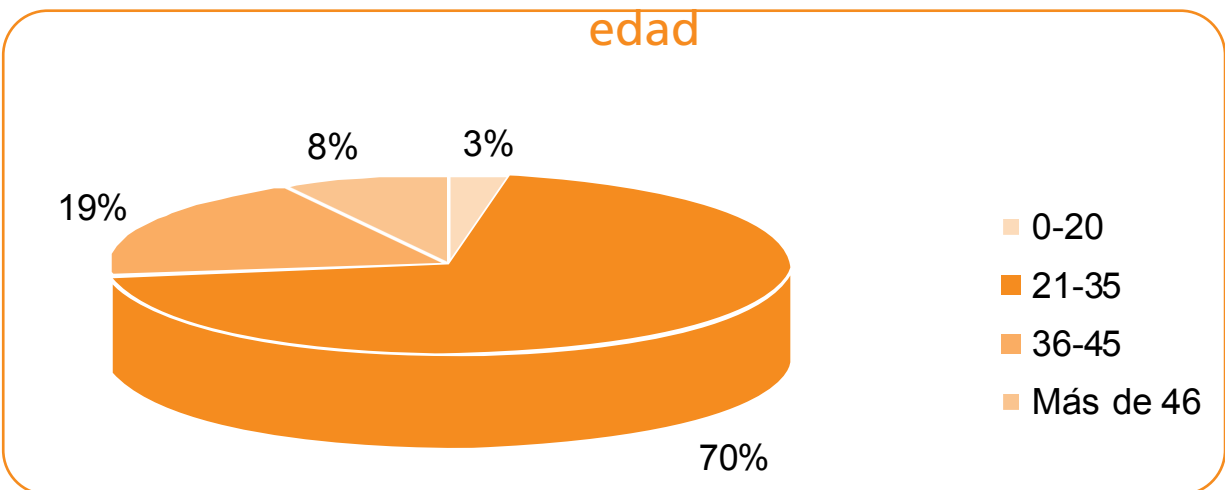
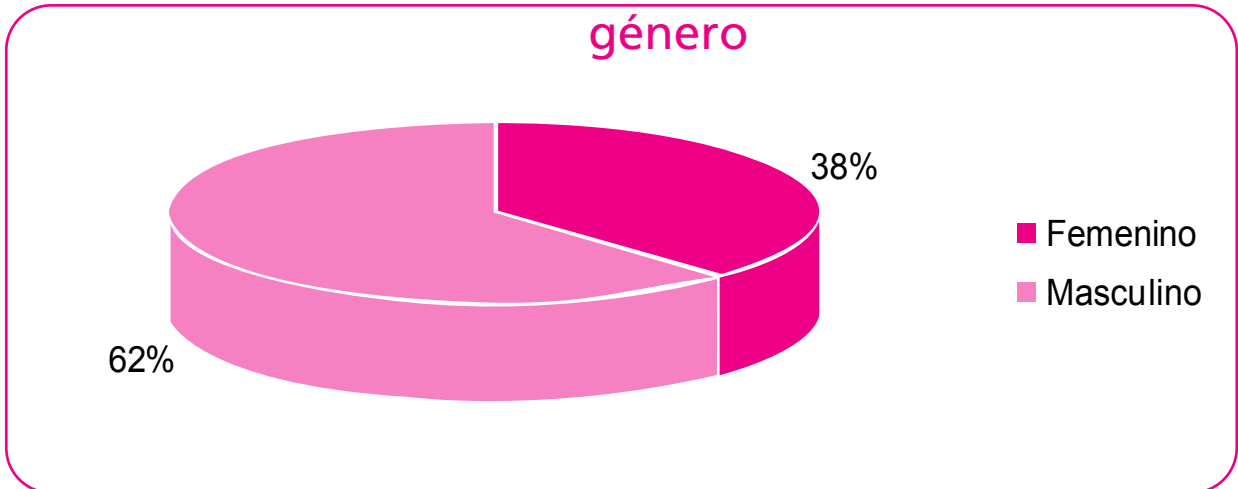
- Incorporando y desarrollando políticas de Recursos Humanos que establezcan la igualdad de oportunidades laborales, condiciones de trabajo, compensaciones/beneficios y acceso al conocimiento, entre ambos géneros.
- Promoviendo el respeto, trato amable y cordial hacia quienes laboran en la Organización, con independencia del género, capacidad, edad, religión, raza, lugar de nacimiento o nivel jerárquico.
- Asegurándonos que tanto mujeres como hombres participan activamente del proceso de toma de decisiones siendo tratados con igual respeto.
- Previniendo y sancionando el hostigamiento sexual y todo tipo de acoso (moral, psicológico, laboral) estimulando la denuncia de hechos en caso de acontecer.
- Proyectando una imagen de equidad de género, tanto en los materiales como en las campañas de comunicación.
- Considerando las diferentes necesidades de hombres y mujeres, articulando acciones que contemplen dichas diferencias.
- Proyectando la cultura de equidad de género a nuestra cadena de valor: personal interno, proveedores, clientes y sociedad en general.
- Trabajando activamente en las comunidades donde nos insertamos, buscando construir una sociedad equitativa.



2.2.2. colaboradores

Durante el 2010 dimos empleo a un poco más de 3,000 personas.

Las particularidades de las posiciones y perfiles requeridos por nuestros clientes determinan la composición demográfica de nuestra base de colaboradores que está compuesta mayoritariamente por hombres y por jóvenes de hasta 35 años.



Club de Beneficios

Preocupados por fidelizar la relación de nuestros empleados flexibles hacia Randstad y ofrecer beneficios y descuentos adicionales que sean de utilidad para ellos y sus familias nos hemos enfocado en ofrecer diferentes alternativas en entretenimiento, salud, alimentos y vestido.

- Tarjeta de descuentos Amedirh.
- Descuentos en parques de diversiones.
- Boletos de cine a costo reducido.
- Descuentos en jugueterías.

Seguimos interesados en la apertura de nuevos convenios con diferentes proveedores, lo cual nos permitirá el contar con una variedad de opciones que estén al alcance de todos nuestros empleados flexibles.

Este tipo de beneficios genera en nuestros empleados una satisfacción y un compromiso mayor hacia nuestra compañía y en el desempeño de sus labores diarias.



2.2.3. candidatos y postulantes

Como parte central de nuestro proceso de reclutamiento y selección, las constantes acciones de atracción de talento resultan las estrategias clave para lograr el objetivo de entregar a los candidatos viables en los tiempos comprometidos con nuestros clientes.

Las estrategias que se trabajaron durante el 2010 fueron en dos direcciones: la 1era. es la estrategia presencial en Bolsas de Empleo Delegacionales y Ferias de Reclutamiento y la 2da. es la estrategia de la utilización de las nuevas tecnologías de la información para nuestro proceso de reclutamiento.

Para llevar a cabo la estrategia de las Bolsas de Empleo Delegacionales y Ferias de Reclutamiento tenemos que cumplir con los siguientes requisitos:

- Carta Presentación o CV de la Empresa.
- Formato de vacantes (nombre y número de personas solicitadas).
- Duración de la vacante.
- Sueldo de la vacante.

Posterior a la entrega de la información se inicia con la promoción de las vacantes con los candidatos interesados en obtener empleo y al final se entrega un status de los candidatos contratados a dichas instituciones para su seguimiento y estadísticas.

Para la estrategia de las Tecnologías de Información en este año hemos utilizado nuestra página web para publicar nuestras vacantes y recibir los cv's de los candidatos. Adicional a lo anterior y debido a la gran explosión y popularidad de las redes sociales también publicamos nuestras vacantes en las siguientes redes:

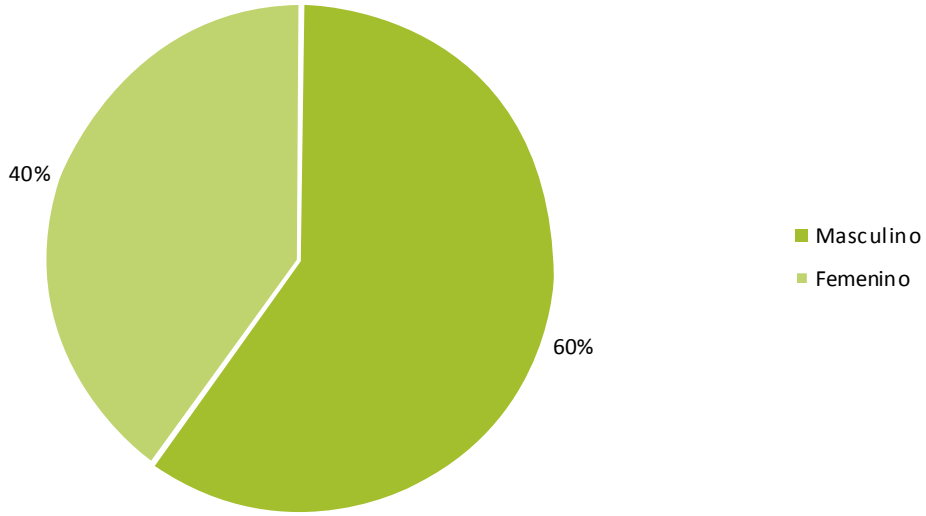
- Facebook
- Twitter
- LinkedIn
- Ferias virtuales de empleo.

Dichas estrategias se han trabajado durante el año 2010 y nos han permitido estar más cerca de los candidatos, promocionar el nombre de Randstad y sobre todo tener candidatos mejor calificados para poder satisfacer los requerimientos de los clientes en tiempo y calidad.

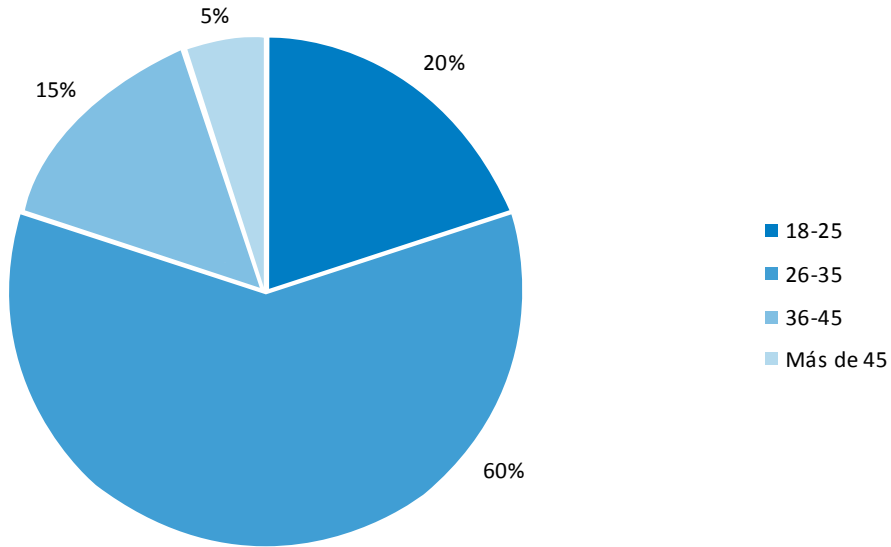
www.randstad.com.mx



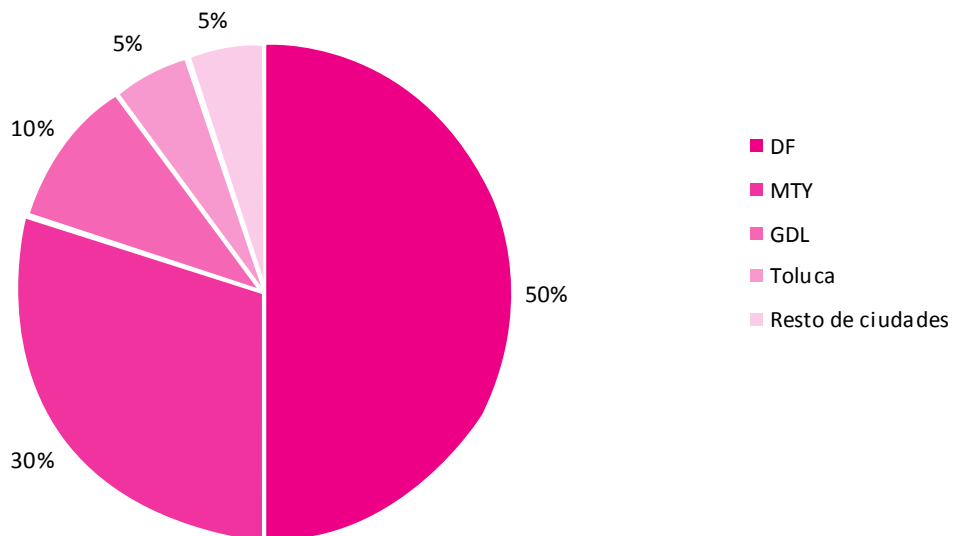
postulaciones de candidatos por sexo



edades de candidatos



postulaciones por ciudad



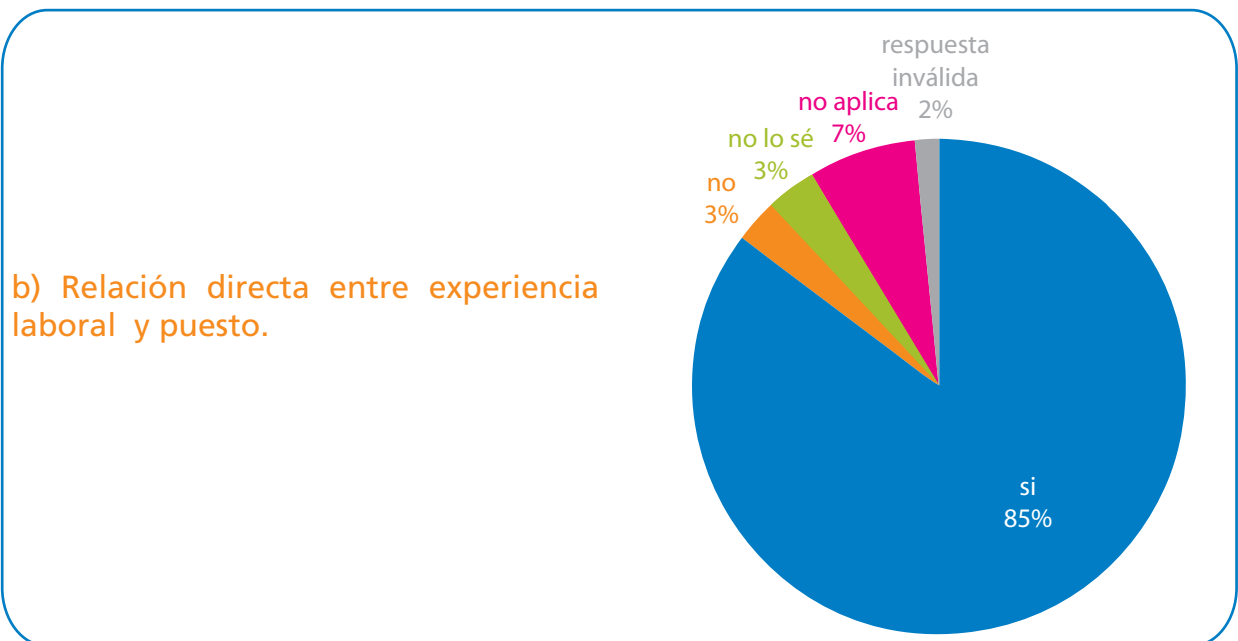
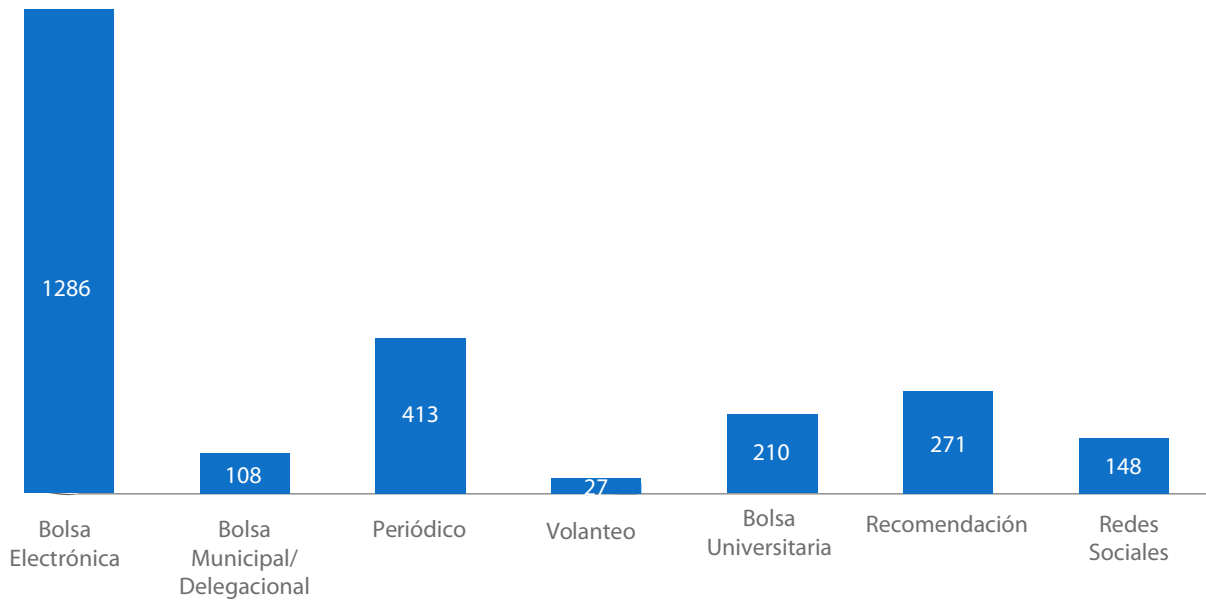
2.2.4. estudio: motivaciones del mexicano en el trabajo

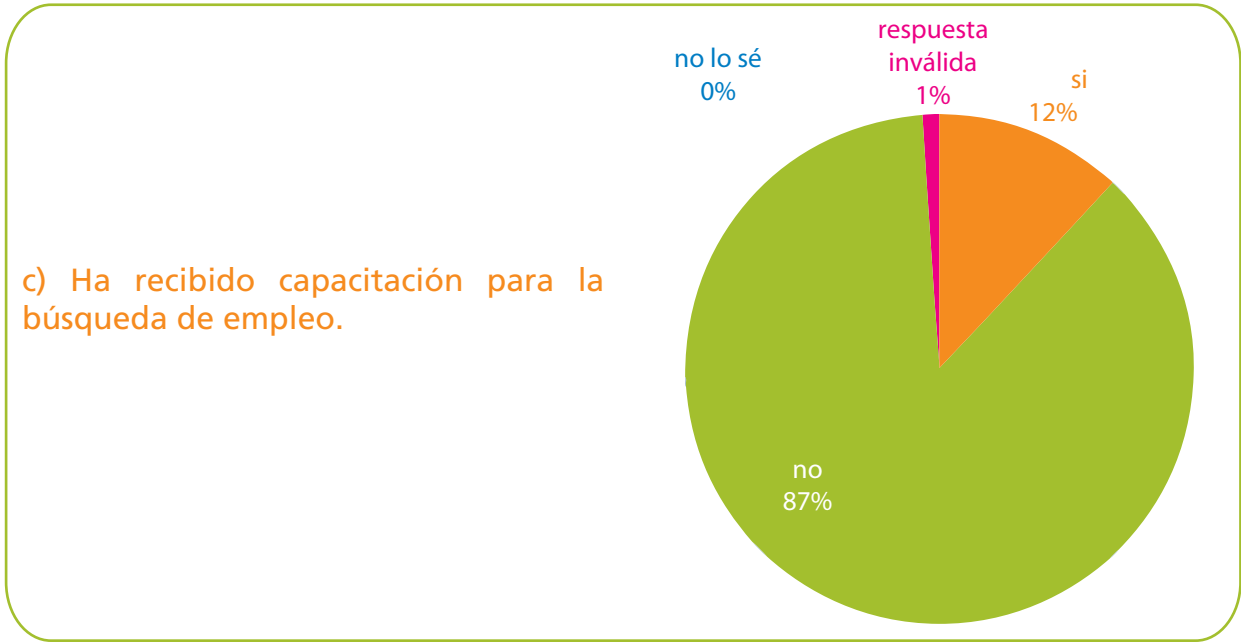
Randstad México, como Empresa Socialmente Responsable, tiene el compromiso de mejorar las condiciones laborales en nuestro país, por lo que a lo largo de 2010 realizó el estudio Motivaciones del Mexicano en el Trabajo, que se hizo a través de encuestas que los candidatos contestan en las instalaciones de Randstad y que permiten una valoración de la situación del mercado laboral.

Con base en las respuestas brindadas por los candidatos, Randstad publica los resultados en los medios más importantes del país permitiendo así que los profesionales de Recursos Humanos entiendan las motivaciones del mexicano en el trabajo y diseñen estrategias acorde a las necesidades de sus trabajadores para lograr que estos cuenten con mayor satisfacción en su empleo, así como mejores oportunidades de desarrollo profesional.

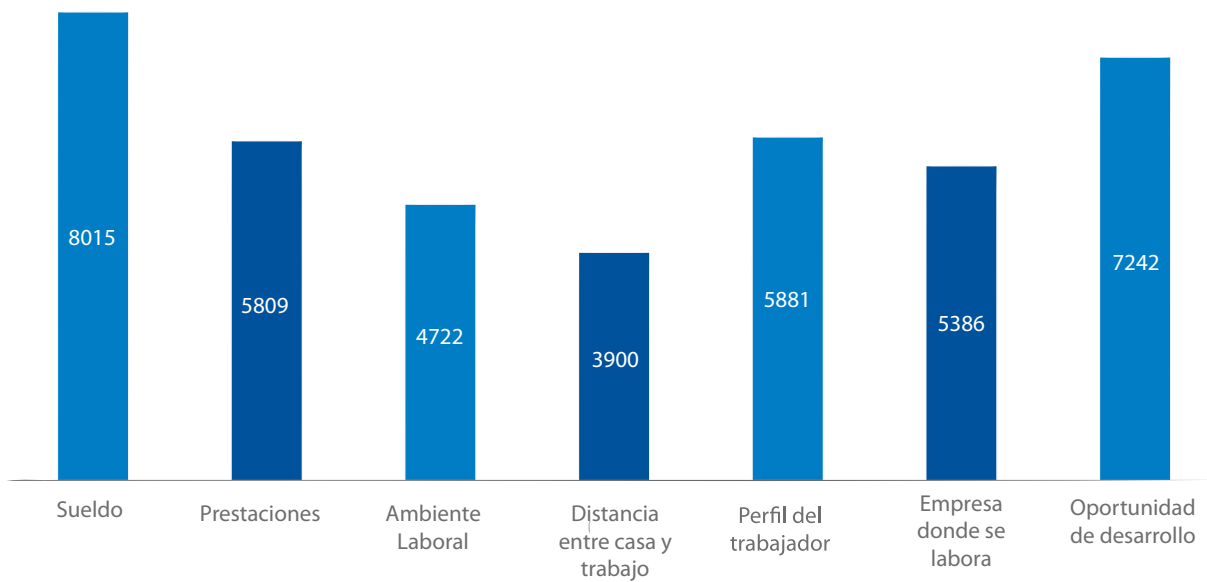
A continuación algunos de los resultados de la tercera encuesta 2010, aplicada durante los meses de septiembre y octubre:

a) Herramientas usadas para la búsqueda de empleo.

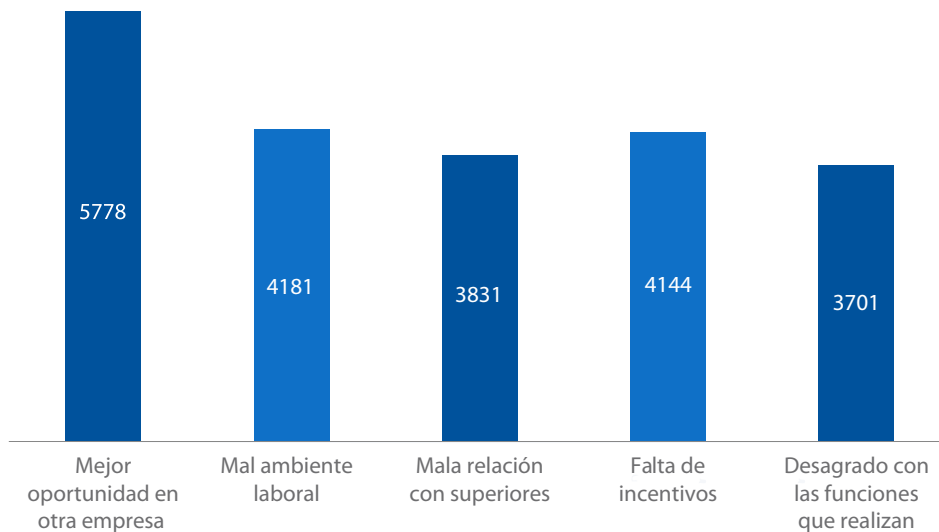




d) Orden de factores.



e) Factores que llevan a renunciar a un trabajo.



2.2.5. clientes

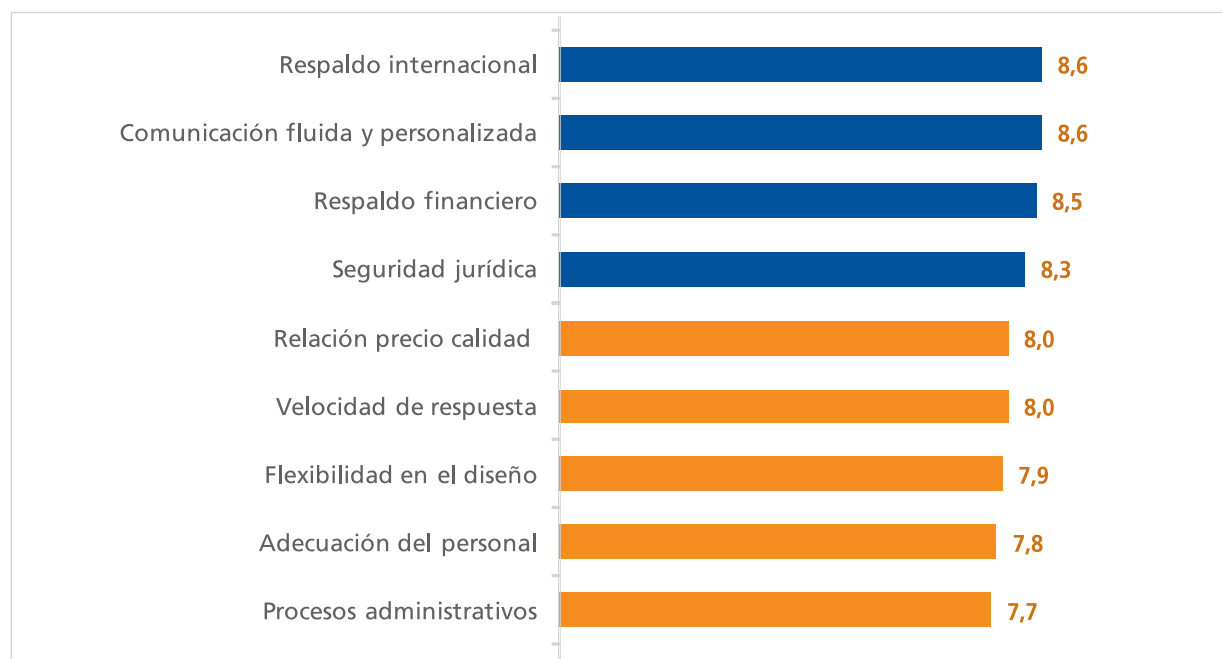
Dedicamos nuestro esfuerzo para que todos los clientes cuenten con el capital humano indicado, aquél que los ayudará a aumentar la eficacia y a mejorar la productividad de su empresa.

Para poder brindarles un servicio de calidad y poder superar sus expectativas pensamos que es fundamental conocer sus necesidades e intereses, así como también su opinión sobre nuestra compañía y conformidad con los servicios otorgados.

Evolución histórica de la satisfacción general



Valoración de atributos del servicio por los clientes



Niveles de satisfacción

- Alta
- Media

Muestra de la Encuesta Anual de Servicios 2009:

187 entrevistas efectivas: 169 entrevistas a responsables de empresas y clientes, distribuidas en 125 compañías y 18 entrevistas a empresas no clientes.



2.3 programas de responsabilidad social

Adherimos a la concepción de la responsabilidad social empresarial (RSE) como la relación ética y honesta de nuestra compañía con todos los públicos con los que nos vinculamos. Incorporamos en nuestros lineamientos de gestión objetivos empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando los recursos naturales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promocionando la reducción de las desigualdades sociales.

Formamos parte del Pacto Global, la propuesta más grande a nivel mundial de responsabilidad social corporativa; iniciativa entre las Naciones Unidas y el empresariado mundial con el objetivo de salvaguardar un crecimiento económico duradero en el contexto de la globalización.

Principios que inspiran nuestros programas:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.
- No ser cómplice de abusos de los derechos.
- Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
- Promover mayor responsabilidad medioambiental.
- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

Creemos que la RSE no puede llevarse a cabo de forma aislada. Fomentar el desarrollo y crecimiento de nuestra sociedad es fundamental y para ello es de vital importancia trabajar de manera conjunta con otras empresas y organizaciones con la finalidad de unir voluntades y potenciar esfuerzos.



Programa de Invierno del Albergue Benito Juárez.

Stakeholders



Fechas

Noviembre y diciembre del 2010.



Acción

Colecta anual de ropa y cobijas para adultos indigentes. Apoyo al Albergue Benito Juárez, en el D.F.

Objetivos

Apoyar a personas adultas en situación de calle que acuden al Albergue Benito Juárez durante el programa de invierno: "En frío invierno, calor humano" mediante el donativo de ropa y cobijas para adultos indigentes.

Resultados

Apoyo y vestimenta a más de 100 personas indigentes a través de la donación de ropa y cobijas, las cuales fueron recolectadas entre los colaboradores de la empresa mediante nuestra colecta anual de invierno.



Programa Clínica de la Amistad del Hospital ABC

Stakeholders



Fechas

Programa permanente.

Acción

Colecta y donativo durante el 2010 de anillos de latas de aluminio para la Clínica de la Amistad del Hospital ABC.

Objetivos

Brindar apoyo al Hospital ABC, en sus programas de ayuda a pacientes de escasos recursos y mujeres indígenas en los estados de Zacatecas y Veracruz, a través de su Clínica de la Amistad mediante la colecta y venta de anillos de latas.

Resultados

Contribuimos, en conjunto con otros donantes de anillos de latas, a la compra de sillas de ruedas para pacientes de escasos recursos.



Fundación Mexicana Social Reintegra A.C.

Stakeholders



Fechas

Periodo 2010.

Acción

Pláticas y conferencias de orientación en la Fundación Mexicana Social Reintegra a menores infractores que desean insertarse nuevamente a la sociedad y al mercado laboral.

Objetivos

Orientar y ayudar a infractores menores a reinsertarse en la sociedad, así como en el mercado laboral ofreciéndoles pláticas y conferencias en las cuales se les brindan consejos prácticos y útiles para sus entrevistas de trabajo y contratación.

Resultados

En reintegra mas de 1,147 beneficiarios tuvieron la oportunidad de ser capacitados para prevenir conductas delictivas a través del modelo de reinserción social que implica procesos simultáneos de desarrollo humano, educativo, psicoterapéutico y laboral.





Programa Dow Live Earth Run for Water

Stakeholders



Fechas

Abril 2010.

Acción

Patrocinio de empleados de la empresa para asistir a la carrera de 6 kms. para el agua organizada por Dow Chemical.

Objetivos

Colaborar a través del patrocinio de corredores, en la iniciativa mundial mas grande de la historia, que tiene como finalidad el dar soluciones a la crisis global del agua, mediante la recaudación de fondos para desarrollar proyectos relacionados con el acceso a agua limpia y segura en comunidades rurales indígenas en México.

Resultados

Más de 7000 personas participaron en la carrera para el agua en el D.F., Guadalajara y Monterrey. Los tres proyectos a los que se destinaron los recursos fueron la construcción de sanitarios secos ecológicos en zonas rurales, construcción de sistemas de aprovechamiento de agua de lluvia y actividades de reforestación.

Programa "Atletas Saludables" de Olimpiadas Especiales A.C. y Laboratorios Novartis.

Stakeholders



Fechas

Octubre del 2010.

Acción

Participación en las Olimpiadas Especiales A.C. y Laboratorios Novartis.

Objetivos

Apoyar a Olimpiadas Especiales A.C. y Novartis en el evento "Atletas saludables", en el cual otorgan consultas médicas a atletas con capacidades especiales.

Resultados

Apoyo a quinientos atletas con capacidades especiales en el evento "Atletas saludables" en el cual se les realizaron exámenes clínicos y se les otorgaron consultas médicas gratuitas.



VSO Voluntary Service Overseas

VSO (Servicio de Voluntariado Extranjero) es la organización de desarrollo internacional independiente más importante del mundo. Esta organización trabaja a través de voluntarios para combatir la pobreza en los países en vías de desarrollo. El enfoque de alto impacto de VSO implica reunir personas para compartir habilidades, construir capacidades, promover la comprensión y la acción internacional, y cambiar vidas para hacer del mundo un lugar más justo para todos.

VSO trabaja en seis áreas principales: educación, VIH y SIDA, discapacidad, participación y gobierno, salud y sustento seguro. VSO coloca a voluntarios de una amplia variedad de profesiones quienes marcan una real diferencia en la lucha contra la pobreza. El foco principal está puesto en el desarrollo sustentable más que en un alivio a corto plazo, lo cual significa que las asignaciones de los voluntarios pueden variar desde algunos meses hasta dos años. Trabajando en una capacidad extendida, los voluntarios pueden compartir sus habilidades y conocimientos en un nivel más profundo. De esta manera, sus valores permanecen en una comunidad por mucho tiempo, aún después que su asignación haya terminado.

En Randstad México nos unimos con VSO en la lucha contra el SIDA. Asimismo, cada 1 de diciembre, en la compañía, conmemoramos el "Día Internacional de la lucha contra el SIDA" proporcionando a nuestro personal información valiosa sobre el VIH y SIDA y cómo prevenir esta enfermedad. De igual forma reiteramos nuestra postura en cuanto a que el SIDA no es una limitante para colaborar en nuestra empresa y ser parte de nuestro equipo.



2.4 compromiso con el medio ambiente

3era Reforestación Randstad

Stakeholders



Fechas

4 Septiembre 2010.

Acción

Acudimos el personal de Randstad y personal de la Delegación Magdalena Contreras a reforestar en el Ajusco.

Objetivos

Cuidar y preservar nuestro medio ambiente. Contribuir a la restitución de árboles perdidos en la zona del Ajusco, el pulmón de la ciudad más grande del mundo. Apoyar a la Delegación Magdalena Contreras en sus programas anuales de reforestación.

Resultados

La plantación de 1400 oyameles en el paraje "La Campana" ubicada en el Ajusco.





Programa Manejo Responsable de Pilas

Stakeholders



Fechas

Periodo 2010.



Acción

Recolección de pilas usadas para posteriormente depositarlas en los contenedores proporcionados por el Gobierno del Distrito Federal en colaboración con la Delegación Benito Juárez.

Objetivos

Evitar que las pilas se mezclen con otros residuos ya que debido a los materiales altamente tóxicos que contienen deben separarse para evitar la contaminación del suelo y del aire.

Resultados

En este año se recolectaron y separaron más de 1400 pilas, mismas que en apoyo al programa "Manejo Responsable de Pilas" del Gobierno del D.F. fueron depositadas en los contenedores asignados.

Programa Reciclaje Papel

Stakeholders

Grupo Pacheco.

Fechas

Periodo 2010.

Acción

Acopio del papel, utilizado por ambos lados en las oficinas de Randstad para su posterior envío a Grupo Pacheco y reciclaje.

Objetivos

Crear conciencia en el personal sobre la importancia de cuidar, reutilizar y reciclar el papel con la finalidad de contribuir al cuidado y preservación de nuestro medio ambiente.

Resultados

A lo largo de este 2010 se recolectaron en la oficina cerca de 200 Kgs de papel los cuales fueron enviados al Grupo Pacheco para su posterior reciclaje. Con este tipo de acciones evitamos que el papel sea tirado a la basura y se pierda la oportunidad de poder ser reutilizado.





Programa Adopción Áreas Verdes

Stakeholders



Fechas

Periodo 2010.



Acción

Adopción y cuidado de áreas verdes.

Objetivos

Contribuir al desarrollo de nuestra comunidad y al cuidado de nuestro medio ambiente mediante la adopción y cuidado de áreas verdes.

Resultados

Renovación de las bases de colaboración para la adopción y cuidado de áreas verdes con la Delegación Benito Juárez.

Para Randstad, la responsabilidad social empresarial, representa una oportunidad para contribuir al desarrollo de nuestra comunidad en donde las oportunidades y beneficios se distribuyan de forma humana y equitativa para quienes la conforman. A través de acciones concretas hemos logrado que nuestras iniciativas se traduzcan en crecimiento y bienestar para la misma.

Trabajar en equipo y crear un ambiente laboral favorable, participativo han sido algunos de nuestros principales éxitos en nuestro camino hacia la responsabilidad social empresarial. Randstad siempre estará detrás de los grandes equipos.





Este reporte social es producto del trabajo conjunto, el diálogo y la articulación de consensos de todos los que día a día nos ayudan a Construir el Mundo del Empleo.

Trabajamos para hacer realidad un mejor futuro

dirección

Alejandro Álvarez Blanco
Randstad México

diseño

César Augusto Sánchez Flores

contenidos

Thalía Ortíz
Ma. Carmen Barcarcel
Israel Guerrero
Rosa Ma. Casarin
Aída Cruz
Adela Quezada