

# CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

## IDEA

INCLUSIÓN, DIVERSIDAD, EQUIDAD Y ACCESIBILIDAD  
COMO UNA FORTALEZA

8

### GRANDES TENDENCIAS

¿La diversidad generacional  
definirá la fuerza laboral  
del futuro?

10

### ENFOQUE DE NEGOCIOS

La Estrategia IDEA  
y el desarrollo  
sostenible

12

### AMEDIRH TALENTO

Comencemos a  
visualizar el 2025 en  
materia de talento



Asociación Mexicana en Dirección  
de Recursos Humanos A.C.



C-Suite Playing as a Team

Amedirh  
Experiencias

Lunes 11 de noviembre  
Campo de Golf La Hacienda

Es un espacio que conecta a apasionados del golf: **Directores de Recursos Humanos junto con su CEO, CXOs y C-Level.**



### ¿POR QUÉ PARTICIPAR CON TU EQUIPO DE TRABAJO?

- Más de **1 millón de pesos en premios**
- Contacto con marcas de prestigio, a través de experiencias exclusivas
- Comida de premiación al final del torneo
- Parte de los fondos se asignarán a la Fundación **"AQUÍ NADIE SE RINDE I.A.P."** y su lucha contra el cáncer infantil

INSCRIPCIÓN AL TORNEO **\$6,500.00** iva incluido

Escanea el código QR y reserva tu lugar



**¡NO TE PIERDAS ESTA EXPERIENCIA!**

Amedirh  
Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C.

EVENTO ORGANIZADO POR:  
creatividad  
CREA EMOCIONES

WeWow

PATROCINADORES:

Recruiters & HR Advisors LATAM

SERVICIOS ESPECIALIZADOS  
MACH GROUP MX

wework

MAESTRO DOBEL  
TEQUILA

AEROMEXICO



COLD BEAT  
FABRIL DE AGUA

Fiesta Americana  
Travelty

Fiesta Americana  
HOTELS & RESORTS

Frontin5.0

Grupo MIGA

Forbes

MEDIA PARTNER

ALTO PERFIL  
MAGAZINE

### 04 EDITORIAL

IDEA: Inclusión, diversidad, equidad y accesibilidad como una fortaleza

### 08 GRANDES TENDENCIAS

¿La diversidad generacional definirá la fuerza laboral del futuro?

### 12 AMEDIRH TALENTO

Comencemos a visualizar el 2025 en materia de talento

### 14 COMUNIDAD RH

¡DOCTOR PAYASO!  
Felicidad que sirve

### 32 MUNDO EJECUTIVO

Equidad de género en el ámbito financiero clave para el desarrollo económico y social del país

### 34 MARCO LEGAL

La migración en materia laboral

### 36 RETORNO DE INVERSIÓN

¿Ya activaste tu buzón IMSS?

### 40 INFOGRAFÍA

IDEA: ¿cuáles son los retos para las empresas mexicanas?

# CREANDO VALOR

[www.amedirh.com.mx](http://www.amedirh.com.mx)

## ENFOQUE DE NEGOCIOS

10 La Estrategia IDEA y el desarrollo sostenible

---

18 Uso de Inteligencia Artificial más allá de lo transaccional

---

24 Rompiendo las fronteras de la diversidad, la equidad y la inclusión

---

26 El capital social como una fortaleza para promover la diversidad, equidad e inclusión

---

28 Acceso al crédito: el problema invisible que dificulta el desarrollo en economías emergentes

---

30 Creación de culturas inclusivas: estrategias para fomentar un entorno laboral inclusivo

# IDEA: INCLUSIÓN, DIVERSIDAD, EQUIDAD Y ACCESIBILIDAD COMO UNA FORTALEZA

Por: **Lic. Mauricio Reynoso,**  
DIRECTOR GENERAL DE AMEDIRH

Los grupos vulnerables enfrentan desafíos para su plena integración y desempeño en empresas. Las mujeres, especialmente las embarazadas, los adultos mayores, las personas con movilidad reducida y los discapacitados deben luchar con la discriminación, la falta de accesibilidad, la carencia de políticas inclusivas y de apoyo. Estos obstáculos limitan oportunidades y afectan negativamente el clima organizacional así como la productividad general.

La primera acción que una empresa debe implementar para promover la inclusión, diversidad, equidad y accesibilidad (IDEA) es el desarrollo de políticas claras y efectivas. Estas deben evitar a toda costa cualquier sesgo discriminatorio, con independencia de género, edad, discapacidad o cualquier otra característica, para brindar derecho a las mismas oportunidades. Es crucial que las políticas incluyan la protección contra el acoso y la discriminación, así como la promoción de la equidad salarial y de desarrollo profesional.

Por otra parte, la accesibilidad física es una de las principales barreras para las personas con movilidad reducida y discapacitados. Al respecto, las empresas necesitan invertir en la adecuación de sus instalaciones y obra civil.

Esto incluye la instalación de rampas, elevadores, baños adaptados y espacios de trabajo. Sin duda, la accesibilidad debe ser una prioridad en todas las etapas de diseño y construcción de espacios laborales.

A su vez, la ergonomía permite garantizar que se pueda trabajar de manera cómoda y eficiente. Esto es especialmente importante para las personas con discapacidades o condiciones médicas. Las empresas deben evaluar regularmente sus espacios de trabajo y equipos para asegurarse de que sean adecuados y correspondan a la realidad.

Habiendo adecuado políticas, instalaciones y equipos, la diversidad en el talento es una fortaleza que puede impulsar la innovación y el desempeño organizacional. Para atraer y seleccionar colaboradores de grupos vulnerables, las empresas requieren revisar y ajustar sus procesos de reclutamiento y selección. Esto incluye la redacción de descripciones de puestos inclusivas, la utilización de plataformas de reclutamiento accesibles, y la capacitación de los ejecutivos de Recursos Humanos y líderes de área en prácticas de selección no discriminatorias.

Además, es importante establecer relaciones con organizaciones y comunidades que apoyan a personas de grupos vulnerables, participando en ferias de empleo y eventos comunitarios. Al hacerlo, las empresas conectan con una mayor variedad de candidatos y asegurar el compromiso con la inclusión y la diversidad.

Implementar y promover **los principios de IDEA en el entorno laboral mexicano** tiene múltiples beneficios tanto para las empresas como para la sociedad en general. Desde una perspectiva social, promover la inclusión, diversidad, equidad y accesibilidad ayuda a reducir las desigualdades y a construir una sociedad más justa y equitativa. 

Síguenos a través de nuestras redes sociales



**CONSEJO DIRECTIVO 2024-2025. PRESIDENTE:** Lic. Fernando Méndez, Vicepresidente de Recursos Humanos, Cemex. **SECRETARIA:** Lic. Marcela Domenzain, Directora de Recursos Humanos, Walmart. **TESORERO:** Lic. Gustavo Bolio, Vicepresidente de Recursos Humanos e IT, Grupo Brisas. **VICEPRESIDENTE INTERNACIONAL:** Lic. Jorge Jáuregui Morales; Director de Recursos Humanos, Grupo México y expresidente de AMEDIRH. **CONSEJERA:** Lic. Mónica Magaña, Directora de Capital Humano, Mobility ADO. **CONSEJERA:** Lic. Cory Guajardo, CHRO, Alsea. **CONSEJERA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Lic. Miriam Villafaña; Directora de Responsabilidad Social, B&M. **CONSEJERO EN INNOVACIÓN Y DESARROLLO:** Lic. Salvador Ortega; Director de Recursos Humanos Latam, Newell Brands. **CONSEJERO SECTOR CONSUMO:** Lic. Armando Cantú; Director de Personal, Grupo Bimbo. **CONSEJERO SECTOR TELECOMUNICACIONES:** Lic. Mauricio Calderón G., Director de Recursos Humanos México y Centro América, American Tower. **CONSEJERO SECTOR SEGUROS:** Lic. José Manuel Bas; Director Ejecutivo de Recursos Humanos, GNP Seguros. **CONSEJERO SECTOR FINANCIERO:** Lic. Laura Perea; Director Corporativo de Recursos Humanos, HSBC México. **PRESIDENTE DEL CONSEJO CONSULTIVO:** Lic. Gabriela García Cortés, Vicepresidente Senior de Recursos Humanos Latam, Pepsico Alimentos. **INVITADOS ESPECIALES:** Lic. Armando Torres Cornejo; VP Legal y General Counsel; Pepsico Alimentos México. Lic. Mónica Graue, Socia; Atabay. MBA. Gerardo Valdés Manzano, Director Ejecutivo de Talento Humano y Sostenibilidad; SURA.

**CUERPO DIRECTIVO AMEDIRH.** Lic. Mauricio Reynoso, Director General. Sonia Ramírez, Directora de Operaciones. Lía Durán, Directora de Mercadotecnia e Información. Silvano Soto, asesor editorial externo.

**CREANDOVALORH.** Año 13. No. 5. Septiembre - Octubre, 2024. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (AMEDIRH). Editor responsable: Dr. Silvano Soto Hernández. Coordinación editorial: Lic. Gloria Huerta. Diseño editorial: IDMS Consulting SC. Imagen de portada. Archivo. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2022-032817084300-203 (en trámite). Número de certificado de licitud de título: 15529. Número de certificado de licitud de contenido: 15529. Domicilio de la publicación: Av. Narciso Mendoza #9. Col. Manuel Ávila Camacho. Naucalpan, Edo. de México. Teléfono: 55-5140-2212. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de AMEDIRH y son responsabilidad de quienes las emiten. Impreso en México.

## IDEA — Por una sociedad libre de discriminación

AMEDIRH dedica la edición septiembre-octubre a la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad (IDEA).

Hay mucho por hacer ya que, como lo señala el estudio “Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales”, impulsado por el Consejo para la Prevención de la Discriminación (COPRED), a través del “Gran Acuerdo por el Trato Igualitario” (GATI) —vigente en la Ciudad de México—, el impacto que este paradigma social y empresarial puede reportar beneficios como:

- La diversidad sociodemográfica promueve una diversidad cognitiva, que propicia mayor creatividad, innovación y objetividad.
- Las políticas de inclusión apuntalan la capacidad de atraer y retener talento
- Un entorno laboral incluyente promueve mayor motivación y mayores niveles de productividad.
- El compromiso con la inclusión asegura la reputación de las empresas, así como su penetración en el mercado.
- Se favorecen mayores niveles de rentabilidad, ingresos y retornos.

Sin embargo, los pronósticos nos hablan de que se requiere una velocidad mayor en todo sentido. La Organización Mundial de la Salud (OMS) anticipa que la proporción de la población mundial mayor de 60 años casi duplicará su volumen en 2050, al pasar del 12% al 22% en 2050.

La reflexión nos llama a respondernos si realmente estamos preparando a nuestras organizaciones y al talento mexicano para asumir los retos que vienen. 

**Fuente:** Consejo para la Prevención de la Discriminación [portal web].

Disponible en: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/>

## NUEVOS SOCIOS

Más digitales y humanistas, en AMEDIRH nos enfocamos en crear y fortalecer los lazos entre los ejecutivos que conforman la comunidad más importante de Recursos Humanos. Te damos la bienvenida y extendemos la invitación a conocer todos los beneficios de ser nuestro socio.

### Enjoyme App

M.E.F. Claudia Godoy Becerril  
Directora  
Giro: Servicios

### FTech

CP. Carlos Alberto Ramírez Caballero  
Reclutamiento y selección  
Giro: Servicios

### Global HITSS

Lic. Héctor Valdez Orozco  
Director Corporativo de Recursos Humanos  
Giro: Tecnología

### Grupo Anderson's

Lic. José Luis Rodríguez Guzmán  
Director de Recursos Humanos  
Giro: Alimenticia

### Grupo ITISA

Lic. Gabriela Sordo Galarza  
Directora Corporativa de Capital Humano  
Giro: Construcción

### GWTC

Lic. Dalila Bocanegra Castillo  
Directora de Talento y Cultura  
Giro: Servicios

### Ing. Yakima Azzuri

Ing. Yakima Azzuri  
HR Business Partner  
Giro: Otros

### Lic. Juan José Marín Rivera

Lic. Juan José Marín Rivera  
Gerente de Recursos Humanos  
Giro: Otros

### Lic. Marisol Coronel Díaz

Lic. Marisol Coronel Díaz  
Directora General  
Giro: Otros

### OCESA

Mtra. Lilia Guadalupe Parra Calixto  
Directora de Recursos Humanos  
Giro: Servicios

### Profuturo

Lic. José Antonio Márquez Ortega  
Subdirector de Capital Humano  
Giro: Instituciones/Financieras

### Sánchez S.A. de C.V.

Lic. Adriana Basurto Velázquez  
Gerente de Desarrollo Humano  
Giro: Química/Petroquímica

### Teams Integrando Equipos

Lic. Natalia Del Río Galván  
Directivo  
Giro: Servicios



# REVISTA CONSULTORÍA

SUPLEMENTO ESPECIAL

Septiembre 2024

## LAS MEJORES CONSULTORAS EN RECURSOS HUMANOS



CONSULTORÍA



@Rev\_Consultoria



Revista Consultoría TV



@revistaconsultoria



@revistaconsultoria



[www.revistaconsultoria.com.mx](http://www.revistaconsultoria.com.mx)



55 9006 1714



[iherrerias.consultoria@gmail.com](mailto:iherrerias.consultoria@gmail.com)

# ¿LA DIVERSIDAD GENERACIONAL DEFINIRÁ LA FUERZA LABORAL DEL FUTURO?

Por: Susan Taylor Martin,  
BSI / FORO ECONÓMICO MUNDIAL

En décadas recientes, la expectativa predominante ha sido que las carreras profesionales duren entre 30 y 40 años, y que las personas se jubilen a los 60. Eso ya no es cierto. Sólo en la Unión Europea, la duración prevista de la vida laboral aumentó 4.1 años entre 2002 y 2022, y es probable que esta tendencia continúe. Esto se debe a que en la mayoría de las grandes economías la población envejece y las tasas de natalidad descienden. La Organización Mundial de la Salud (OMS) prevé que la proporción de la población mundial mayor de 60 años casi se duplicará, pasando del 12% al 22% en 2050.

En Estados Unidos, por ejemplo, se espera que una cuarta parte de los hombres y un 17% de las mujeres mayores de 65 años sigan en el mercado laboral en 2032. Así que veremos un mayor número de generaciones conviviendo en el lugar de trabajo; y podría haber 50 años entre los empleados más jóvenes y los mayores. Esto implica una serie de puntos de referencia, habilidades y experiencias de vida que alteran la dinámica del lugar de trabajo. ¿Cómo podemos crear alianzas en la sociedad para que todos salgamos beneficiados en la fuerza laboral?

## Prosperar en la diversidad generacional

Para profundizar en este tema, BSI emprendió una investigación sobre la fuerza laboral con diversidad generacional, con líderes empresariales

de nueve países y siete sectores para conocer sus prioridades; ¿cuáles creen que serán los ingredientes de un futuro laboral de éxito ante los cambios demográficos?

Esta investigación culminó en el informe “Evolucionar juntos: prosperar en una fuerza laboral con diversidad generacional”, que identificó áreas de actuación claras donde el deseo de una mayor flexibilidad es inequívoco: que el trabajo se adapte a nuestras vidas y no al revés, sea cual sea nuestra edad o etapa de vida. Pero para tener verdadero éxito en una fuerza laboral con diversidad generacional, la colaboración será clave. No se trata sólo de lo que hace la gente, sino del apoyo que recibe de las organizaciones y, directa o indirectamente, del entorno político.

## Una fuerza laboral sana y cualificada

Dos áreas clave son el binomio salud/bienestar y el desarrollo de habilidades. De hecho, los líderes empresariales encuestados por BSI reconocieron que la salud es primordial para que las personas sigan siendo productivas hasta la séptima u octava década de vida.

No se trata sólo de que los gobiernos inviertan en servicios sanitarios. Las empresas pueden introducir programas integrales de salud y bienestar en el lugar de trabajo para mejorar la retención de los trabajadores. Pueden apo-



yar la salud física y mental, adaptándose a las necesidades que pueden cambiar con la edad o modificando el lugar de trabajo para hacerlo más accesible.

A su vez, los responsables políticos pueden facilitar esta tarea a los empresarios. Cuando se les pidió que clasificaran las prioridades polí-

ticas, los líderes empresariales apoyaron las exenciones fiscales para animar a los empresarios a invertir en la salud y el bienestar de los empleados. Lo mismo ocurre cuando se trata de habilidades y acceso a formación, que serán fundamentales para el éxito de la fuerza laboral del futuro, especialmente en el contexto de la Inteligencia Artificial. La formación del personal no consiste únicamente en garantizar que puedan realizar los trabajos actuales, sino en prepararlos para el futuro.

Del mismo modo, la tutoría puede ayudar a mejorar las habilidades básicas (duras), así como las interpersonales (blandas). En una plantilla de talento con diversidad de edades, los programas de tutoría inversa, en los que los empleados más jóvenes se juntan con los más experimentados, permite que se comparta el conocimiento.

Publicado por el **Foro Económico Mundial** y reproducido bajo el esquema **Creative Commons**.



## Impulsa a tu equipo mediante el aprendizaje de idiomas online

-  Fomenta la retención y el desarrollo del talento
-  Ayuda a tu equipo a comunicarse con confianza en inglés y otros idiomas
-  Promueve lugares de trabajo diversos e inclusivos
-  Atrae talento con beneficios de aprendizaje continuo
-  Aumenta la satisfacción y la fidelización de tus clientes



Únete a más de 600 empresas que confían en Busuu for Business

# LA ESTRATEGIA IDEA Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Por: Gloria Hernández Nocelo,  
Isabel Hernández Vega,  
Xóchitl Solís Ramírez y  
Luis Quintana Villa Michel;

TODO ACCESIBLE



La integración de estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), ha demostrado ser una cuestión ética y una ventaja estratégica. Desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas en 1999 hasta llegar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el 2015 y la agenda 2030, hemos sido testigos de un creciente compromiso de las personas y organizaciones con la justicia social, la igualdad de oportunidades y la inclusión sociolaboral.

Estudios del Foro Económico Mundial y la Organización Internacional del Trabajo han demostrado que las estrategias DEI fomentan el desarrollo sostenible y mejoran la competitividad empresarial. Dentro de esta estrategia hay un concepto implícito que se necesita para cumplir con estos pilares, y abre la oportunidad para ejercer los derechos de manera digna a poblaciones de atención prioritaria. Aun así, no se visualizaba lo necesario para estar presente en todas las organizaciones. Nos referimos al concepto de la **accesibilidad**.

“Todo Accesible” y “Potenciate Consultora” (sic), dedicadas a impulsar la inclusión de personas con discapacidad, han desarrollado y registrado la estrategia **IDEA: Inclusión, Diversidad, Equidad y Accesibilidad**.

IDEA representa una estrategia de éxito donde TODAS las personas pueden prosperar profesio-

sionalmente en cualquier entorno u organización, logrando empresas e instituciones incluyentes que responden de manera consecuente al mundo cambiante en el que vivimos y las posiciona con ventajas competitivas además de cumplir con una responsabilidad social y ciudadana.

La misión de nuestra estrategia IDEA es poner al alcance de directores y tomadores de decisiones, una herramienta integral que logre la inclusión de TODAS las personas mediante la transformación cultural. Esto supone la eliminación de barreras arquitectónicas, la capacitación adecuada sobre reclutamiento inclusivo, la responsabilidad social, el acompañamiento durante la contratación, la atención a clientes, el apoyo en situaciones de emergencia para personas con discapacidad, la accesibilidad digital y el cumplimiento normativo, fomentando la gestión de capital humano con perspectiva IDEA.

**Nuestro objetivo final es asegurarte una empresa inclusiva, exitosa y preparada para el futuro.** Por ello, para que la estrategia IDEA funcione, debemos entender sus cuatro pilares:

**1. Inclusión: Promover Oportunidades.** *Primer paso.* La inclusión implica ofrecer oportunidades laborales en igualdad de condiciones para todas las personas, aprovechando las

habilidades y experiencias únicas de cada individuo. Esto enriquece al equipo y al entorno, construyendo equipos más fuertes, cohesionados que disminuye la rotación de personal.

**2. Diversidad: Que no haya etiquetas.** *Necesaria y existente.* Significa desarrollar una cultura interna libre de discriminación, valorando a las personas independientemente de su raza, género, etnia, orientación sexual o discapacidad. Una cultura diversa fomenta la creatividad y la innovación, impulsando entornos empáticos que llevan a soluciones más efectivas.

**3. Equidad: Favorecer a todas las personas.** *Justicia para todas las personas.* Asegura que todas las personas dentro de la organización tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento. Esto se logra facilitando recursos y herramientas de manera justa, permitiendo que cada individuo alcance su máximo potencial, erradicando la discriminación y disminuyendo el ausentismo.

**4. Accesibilidad: Autonomía sin barreras.** *Esencial para los pilares anteriores.* Va más allá de eliminar barreras físicas; se trata de garantizar que todos los entornos, productos, servicios, comunicaciones y tecnologías sean utilizables y comprensibles de manera autónoma y segura. La accesibilidad universal es esencial para una plena inclusión, mejorando la imagen corporativa, cumpliendo con las diferentes normas existentes y lograr beneficios fiscales como la deducción del 100% por impulsar la accesibilidad dentro de la empresa.

De esta manera la estrategia IDEA esta completa, tal como lo muestra esta frase acuñada por Verna Myers y Jaime Borboun: “Diversidad es que te inviten a la fiesta. Inclusión es que

te saquen a bailar. Equidad es que te dejen llevar tu propia música”. O bien, en palabras de Luciano Vélez y Luis Quintana, “accesibilidad es que puedas disfrutar de la fiesta sin barreras.”

### Un beneficio a la sociedad que contribuye a crear un mundo más sostenible

La implementación de IDEA permite a las empresas contribuir directamente a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU.

- ODS 5: Reducción de la brecha de género y promoción de la inclusión de mujeres con discapacidad.
- ODS 4: Educación inclusiva y equitativa.
- ODS 8: Fomento de la igualdad de oportunidades y el empleo genuino para personas con discapacidad.
- ODS 9: Desarrollo de infraestructura e innovación accesibles.
- ODS 10: Promoción de un trato no discriminatorio y equitativo.
- ODS 11: Contribución a entornos inclusivos y accesibles.
- ODS 17: Fomento de la colaboración y el trabajo en red para una transformación social efectiva.

La estrategia IDEA representa una oportunidad para transformar tu organización en un modelo de inclusión, equidad y accesibilidad, logrando así un impacto positivo tanto en el ámbito social como en el empresarial. En Todo Accesible, estamos comprometidos a acompañarte en este camino hacia un futuro más inclusivo y competitivo.

Para obtener más información, escribe a [contacto@todoaccesible.com](mailto:contacto@todoaccesible.com) o visita los sitios web de AMEDIRH ([www.amedirh.com.mx](http://www.amedirh.com.mx)) y Todo Accesible ([www.todoaccesible.com](http://www.todoaccesible.com)).

El contenido es responsabilidad de los autores.

# COMENCEMOS A VISUALIZAR EL 2025 EN MATERIA DE TALENTO

**Por: Mario Barbosa,**  
ASESOR AMEDIRH TALENTO

El año 2025 se vislumbra como un periodo de transformación significativa en el ámbito político, económico y social tanto en México como en el mundo. Desde cambios demográficos y tecnológicos hasta desafíos ambientales y geopolíticos, una serie de factores están dando forma al futuro de nuestras sociedades y economías. Comprender estas tendencias emergentes es fundamental para anticipar y adaptarse a los cambios que nos esperan en los próximos años.

En el ámbito político, se espera que el año 2025 esté marcado por una mayor polarización y fragmentación en muchos países, así como por el surgimiento de nuevos actores políticos y movimientos sociales.

La creciente desconfianza en las instituciones establecidas y la búsqueda de alternativas políticas podrían dar lugar a cambios significativos en la gobernanza y la toma de decisiones a nivel nacional e internacional. En México, por ejemplo, se espera que las próximas elecciones presidenciales y legislativas de Estados Unidos generen un debate acalorado sobre el futuro del país y su relación con el mundo.

En el ámbito económico, el año 2025 podría marcar el comienzo de una nueva era de transformación digital y globalización económica. La adopción generalizada de tecnologías como la Inteligencia Artificial, el internet de las cosas y el "Block Chain", podría impulsar la productividad y la innovación en una variedad de sectores, al tiempo que plantea desafíos en términos

de empleo y desigualdad. Además, la creciente interconexión de las economías mundiales podría llevar a una mayor competencia y cooperación en el escenario global, con implicaciones significativas para el comercio, la inversión y el desarrollo económico en México y en el mundo.

En el ámbito social, el año 2025 podría presenciar cambios profundos en las estructuras familiares, los valores culturales y las relaciones interpersonales. El envejecimiento de la población, la urbanización rápida y la creciente diversidad étnica y cultural están remodelando la composición demográfica de nuestras sociedades y planteando desafíos, en términos de bienestar y cohesión social. Además, la creciente conciencia sobre cuestiones como la igualdad de género, la justicia racial y la sostenibilidad ambiental está impulsando demandas por cambios significativos en políticas públicas y prácticas empresariales en todo el mundo.

Bajo este escenario, el año 2025 promete ser un periodo de cambios profundos y rápidos en el ámbito político, económico y social tanto en México como en el mundo. Comprender y anticipar estas tendencias emergentes es fundamental para navegar los desafíos y aprovechar las oportunidades que nos esperan en los próximos años. Al hacerlo, podemos construir un futuro más justo, próspero y sostenible para todas las personas y comunidades en el mundo. 

El contenido es responsabilidad del autor.

# E·learning AI made easy

Las mejores herramientas e-learning en un único lugar



[Solicitar demo](#)



**Gestiona** traslados  
y **monitorea** cada  
trayecto de tus  
usuarios →

Uber para Empresas

# ¡DOCTOR PAYASO! Felicidad que sirve

Por: AMEDIRH

De acuerdo con un informe de *Great Place To Work*, el 57 por ciento de las organizaciones que fomentan el voluntariado corporativo, reportan un aumento en el compromiso de sus colaboradores.

Por otra parte, un estudio de *Points of Light Institute*, identificó que el 84 por ciento de los trabajadores que participan en programas de voluntariado corporativo se sienten más orgullosos de pertenecer a la empresa y de su contribución a la comunidad.

## El voluntariado transforma a la organización: ¿por dónde empezar?

Tu organización puede obtener la certificación en Clown Care. “Doctor Payaso”, asociación civil sin fines de lucro, cuenta con un programa de formación en voluntariado corporativo, que se enfoca en desarrollar habilidades relacionadas con la gestión emocional, la psicología positiva, el coaching ontológico, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, entre otras, lo que contribuye a un estado de mayor bienestar en las organizaciones.

“Doctor Payaso” es una organización que ha sido reconocida por el Centro Mexicano de Filantropía, con el sello AIT que es una acreditación de institucionalidad y transparencia.

Quienes ya se han certificado en “Doctor Payaso”, están convencidos de que un mayor

nivel de autoconciencia y bienestar, impacta de forma poderosa en los resultados a nivel personal, en los equipos de trabajo y en la organización en general.

La certificación de “Doctor Payaso” incluye:

- 6 módulos distribuidos en cinco meses, cada uno con duración de 2 días.
- 78 horas de talleres presenciales.
- 30 horas de prácticas y tareas.
- Facilitadores, staff y coaches certificados.
- Visitas de práctica.
- Bata, nariz, libro y materiales de dinámicas.
- Sesiones grupales guiadas por un coach.
- Ser parte de la comunidad “Doctor Payaso”.

La metodología de “Doctor Payaso” ha sido fuente de crecimiento del capital humano en diversas organizaciones, mejorando su liderazgo, comunicación, gestión emocional y productividad.

Todo comienza desde la raíz: el ser. Cambia el juego y provoca una verdadera transformación de cultura a través de “la magia de la nariz roja”, certificando a tus colaboradores. 🎪

Descubre lo que la magia de la nariz roja puede hacer en tu empresa, llamado al **56-3002-6738**, o bien, enviando un correo electrónico a **[certificacion@doctorpayaso.com](mailto:certificacion@doctorpayaso.com)**



UBITS

# La plataforma todo en uno para Recursos Humanos

- + 14.000 contenidos
- + 30 competencias en 5 academias
- + 160 habilidades para desarrollar
- + 10 formatos de aprendizaje
- + 70 aliados con contenido especializado

Algunos de nuestros aliados:



Stanford ONLINE



En UBITS, entrenas, desarrollas y evalúas a tu talento para llevarlo al siguiente nivel.

¿Listo para transformar a tus equipos? Escanea el código QR para un DEMO gratis.



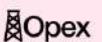
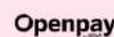
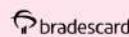
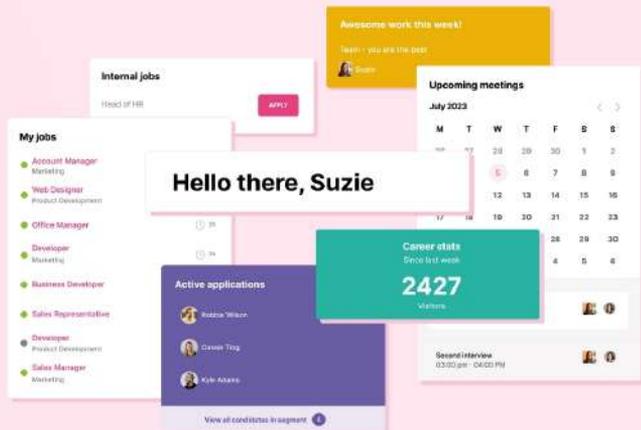
## Teamtailor

# Más que un software, es una forma de trabajar.

Más que un simple sistema de seguimiento de candidatos, Teamtailor es el software de selección todo en uno que enamora a equipos y candidatos.

Entra en [Teamtailor.com/es](https://Teamtailor.com/es)

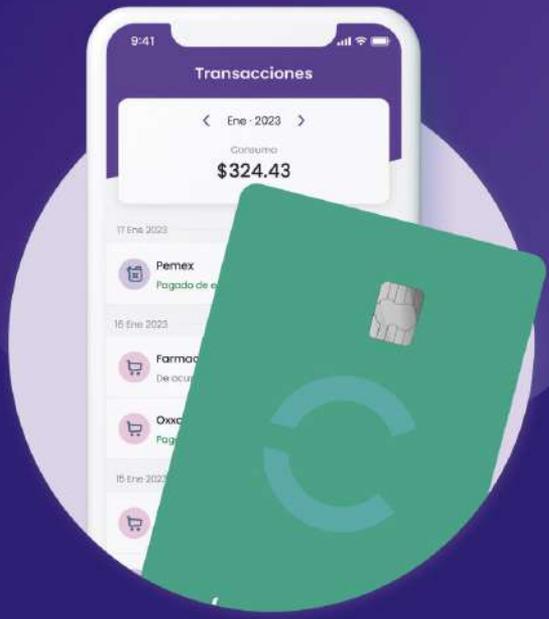
- Todo lo que necesitas, todo en un solo lugar
- Creado pensando en los candidatos
- Automatiza tareas manuales y repetitivas
- Fácil de usar y de implantar
- Co-pilot incluido: tu propio asistente de IA
- Crea tu propia Página de Empleo
- Publica tus vacantes en diferentes portales de empleo y en RRSS
- Analiza tus resultados y toma decisiones basadas en datos



"Teamtailor es una maravilla para nosotros, si quieres un proceso más lean sin duda podrá ayudarte. Es muy intuitivo, puedes automatizar tu proceso de inicio a fin y es entendible tanto como para candidatos, reclutadores y Hiring Managers."

Fanny Quintana, Líder de Talento Covalto





# Beneficios flexibles para colaboradores en un solo lugar

## Bienestar físico y mental

- Seguros de Gastos Médicos
- Nutrición
- Telemedicina
- Programas de Entrenamiento
- Gimnasio
- Psicología

[cobee | bienestar](#) [cobee | terapia](#)

## Bienestar integral

- Televeterinaria
- Asesoría Legal
- Cupones de Descuento

[cobee | TJ](#)

## Bienestar financiero (vales)

- Despensa Extendido
- Restaurante
- Gasolina
- Vestimenta
- Teletrabajo

[cobee.mx](https://cobee.mx)



Solicita una demo



Colegio de Contadores Públicos  
de México



Afiliado al

IMCP 75 Años



# Maestría en Finanzas

Amplía tus conocimientos  
en finanzas con esta maestría  
en convenio con la División  
de Estudios de Posgrado  
de la FCA de la UNAM.

**Inicia 31 de enero 2025**



55 11051900 Ext. 1925

55 8461 4092

aanguiano@colegiocpmexico.org.mx

Colegio de Contadores  
Públicos de México.



# USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL MÁS ALLÁ DE LO TRANSACCIONAL

Por: **Suría Hissami**

FAIR PLAY



*“Saber cuándo usar inteligencia artificial y cuándo la mente humana, es una línea fina y cambiante. Nuevas investigaciones muestran un beneficio considerable y velocidad en usar Inteligencia Artificial si es aplicada a las actividades adecuadas. El reto es que es algo muy nuevo; sin embargo, las compañías no pueden simplemente ignorar estas herramientas ya que tienen un valor tremendo que los competidores estarán explotando”.*

- Rachel Layne, HBS.



Hoy, las compañías se enfrentan a ambientes con problemas cada vez más complejos para resolver, mercados globales, incertidumbre, cambios constantes, un mundo dirigido por nuevas tecnologías, necesidad de adaptarse a nuevas exigencias del cliente, fuerza de trabajo dispersa con nuevas expectativas, ambiente político cambiante ... entre muchos nuevos retos.

Para orquestar el éxito de la compañía se necesitan entonces líderes con mayores habilidades entre ellas: sociales, oír y entender la voz del empleado, y entender cómo la cultura de la compañía está dirigiendo el éxito o fracaso de sus iniciativas estratégicas.

Descubrir el componente cultural requiere determinar qué valores específicos y con qué “lentes únicos” los empleados enfrentan las situaciones y sus responsabilidades diarias en



la persecución de sus objetivos; entendiendo la cultura permitirá al líder orquestar la fuerza de trabajo en el camino del logro de objetivos.

Las organizaciones y sus empleados enfrentan además problemas para lograr resultados como: prioridades no alineadas, responsabilidades confusas en toma de decisiones, y miedo al fracaso entre otros, que se coluden para evitar el éxito en el logro de objetivos, agregando al reto de **manejar la cultura** el componente de

## maximizar la capacidad organizacional y su agilidad.

En esta dirección, hoy cada vez más, los líderes cuentan con herramientas de inteligencia artificial para apoyarlos. La pregunta es: si adoptar, qué adoptar y cómo adoptar Inteligencia Artificial, decidir qué tareas/áreas de la organización se pueden beneficiar de esta tecnología manteniendo la seguridad, la privacidad y la transparencia (Inteligencia Artificial “buena”), y definir con quién aliarse (académicos u otros expertos) para implementar estas tecnologías en el contexto de la organización; y una vez decidan usarlas, entrenar y empoderar a los empleados en su aplicación.

En el uso de la tecnología IA las empresas se pueden comportar como “**centauros**” (mitad toro y mitad humano) dividiendo las tareas entre las herramientas de IA y ellos mismos definiendo qué tareas son más adecuadas para la intervención humana y cuáles pueden ser eficientemente manejadas por IA, o como “**ciborgs**” (seres parte humanos y parte máquina) integrando la tecnología en la operación de cada tarea; de esta manera no sólo se delegan compromisos, sino que entrelazan sus esfuerzos con IA, trabajando en tándem con IA [véase “Humans vs. Machines: Untangling the Tasks AI can (and can’t handle)”, HBS].

Entonces, ¿cómo los líderes pueden escalar la capacidad de una organización para cocrear y coejecutar focalizándose en entregar valor a los clientes de una manera ágil?

Buscando ventajas en tres áreas: **innovación constante**, aplicación de **tecnologías de punta** (ojalá como son los “ciborgs”), y en **cultura** (que cada vez importa más).

Un ejemplo dirigido a estas tres áreas es usar la Inteligencia Artificial alineada con la estrategia del negocio, “monitoreando” el sentimiento de los empleados y permitiendo a la empresa



## voice of the COMPANY

tomar acciones correctivas de una manera ágil sin generar expectativas en los empleados y cuidando siempre la privacidad de la información – usando la tecnología como “ciborgs”.

Soluciones como **THE VOICE OF THE COMPANY** agrega un gran valor a la organización conociendo el sentimiento y reacción de los empleados, y aún clientes, relacionados con iniciativas específicas de la empresa, lo que permite tomar acciones correctivas y preventivas para asegurar el éxito en la ejecución de actividades claves para el negocio.

Este tipo de soluciones se aleja del marco transaccional en el uso de la IA para pasar al uso estratégico y repetitivo de la tecnología abriendo las puertas para la innovación en tiempo real (“ciborgs”).

**THE VOICE OF THE COMPANY** se basa en capturar de manera totalmente anónima, aquellos registros relevantes de un tema de interés de la Alta Dirección, conectándose con diferentes fuentes de información en herramientas de colaboración como correo, Teams, Zoom, etc.

De esta manera, la información no es solicitada a través de encuestas sino registrada de manera natural y espontánea en dichos sistemas, siendo diseñada para revolucionar la forma en que las empresas leen las interacciones de sus colaboradores y clientes en línea.

Este software analiza las reacciones de contenido en diversas plataformas colaborativas permitiendo tomar decisiones más informadas y en tiempo real, ofreciendo una visión integral de la percepción de cada decisión de la empresa y ayuda a adaptar la estrategia y su ejecución de manera ágil y efectiva.

### Observa a tu lugar de trabajo prosperar mediante la “elevación” de todas las voces

Respetar y reconocer las diferentes voces en la compañía es ampliamente reconocido como un catalizador del desempeño organizacional: estas “voces” se amplifican creando culturas donde cada uno tiene su espacio y soporte para trabajar.

Recoger la voz de los empleados en tiempo real permite discusiones más focalizadas y continuas identificando riesgos y priorizándolos. Se escucha al empleado con datos de comportamiento conectados a los planes de negocio cubriendo diferentes fuentes de información y grupos completos de la organización.

### Los líderes impulsan la estrategia y generan utilidades cuando se pone el dinero en la gente y la gente es primero

La mayoría de las personas/empresas gastan una enorme cantidad de tiempo en la búsqueda desesperada de soluciones desarrollando más actividades (tácticas) con la intención de obtener mayores beneficios. Sin embargo, la manera de lograr resultados de ninguna manera es trabajar más duro sino trabajar con más estrategia: usando nuevos modelos de trabajo y tecnología.

Con el fin de lograr un éxito real, se necesita tener una **visión** y crear una **estrategia** para lograrla. Y el 95% del éxito está en su correcta y ágil ejecución entendiendo que existe una perfecta relación entre elementos en el comportamiento humano (pensamientos, emociones, modelos mentales, conductas) para finalmente llegar a los resultados.



Tomando conciencia de esto y recordando que el tiempo es un tesoro muy preciado, los líderes estarán de acuerdo en acogerse a nuevas formas de reforzar sus objetivos a través del foco organizacional utilizando una manera holística de ver la “foto completa”, escuchar y entender la **VOZ DE SU COMPAÑÍA**.

Porque para la alta dirección tener claridad de cómo se sienten los colaboradores respecto a una iniciativa estratégica de manera oportuna y constante, permite corregir el rumbo de las acciones que apoyan dicha iniciativa o reforzar las que están siendo aceptadas y efectivas, lo que al final se traduce en resultados y por lo tanto en dinero, ya que como sabemos...

¡TODO ES CUESTIÓN DE PERSONAS!  
- IT'S ALL ABOUT PEOPLE!

**Ayudando a acercarte al futuro.**

[suria.hissami@fairplayconsulting.mx](mailto:suria.hissami@fairplayconsulting.mx)  
[linkedin.com/in/suría-hissami-4066b9b3](https://www.linkedin.com/in/suría-hissami-4066b9b3)  
[www.fairplayconsulting.com](http://www.fairplayconsulting.com)

El contenido es responsabilidad de la autora.



Te llevamos a las manos correctas

Tenemos planes y tarifas accesibles  
y de alto rendimiento.

### ANUNCIA TU MARCA

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

[lduran@amedirh.com.mx](mailto:lduran@amedirh.com.mx)



# pluxee

6 de cada 10 colaboradores  
piensan renunciar por  
insatisfacción laboral.

Con nuestras tarjetas Pluxee  
trabajar será su **momento  
favorito** del día.

Descubre más en [pluxee.mx](https://pluxee.mx)



Organizado por WOBI en las principales sedes de negocios del mundo, el World Business Forum reúne a miles de directivos para aprender de los expertos más influyentes en gestión empresarial.

El Foro se centra en los temas de management más relevantes para los líderes de hoy en día, ayudándolos a enfrentarse a los retos de dirigir a sus equipos y organizaciones.

## ¿Por qué asistir?

- Adquiere ideas innovadoras y herramientas prácticas para impulsar tu organización
- Fortalece tu gestión empresarial y las habilidades de tu equipo
- Actualízate sobre las tendencias de negocios de la mano de expertos
- Conecta con más de 2,000 líderes y tomadores de decisiones de todas las industrias

## Agenda 2024



**Gary Hamel**

Uno de los pensadores de management más influyentes del mundo

INNOVACIÓN



**Chris Gardner**

Autor y protagonista del libro y película *En busca de la felicidad*

SELF-MANAGEMENT



**Anne Chow**

Líder transformacional y ex-CEO de AT&T Business

TALENTO



**Stephen M. R. Covey**

Autoridad y referente global en confianza y modelos organizacionales

LIDERAZGO



**Lorena Ochoa**

Una de las mejores golfistas de todos los tiempos

ALTO RENDIMIENTO



**Amy Gallo**

Coach y experta en gestión del conflicto laboral

RELATIONSHIP  
MANAGEMENT



**Luis Huete**

Profesor en IESE Business School y autoridad global en psicología organizacional

ESTRATEGIA



**Marcus Collins**

Galardonado experto en marketing y estrategia de marca

MARKETING



**Felipe Gómez**

Músico y experto en emprendimiento, innovación y virtuosismo

CREATIVIDAD

# OFERTA EXCLUSIVA PARA COMUNIDAD



Asociación Mexicana en Dirección  
de Recursos Humanos A.C.

## PLATINUM

Precio vigente:  
\$34,900-MXN + IVA

**\$24,900**  
MXN + IVA

## GOLD

Precio vigente:  
\$29,900-MXN + IVA

**\$19,900**  
MXN + IVA

Aplica el cupón  
de descuento  
**AMEDIRH**  
en nuestro sitio web  
para adquirir tu pase



## BENEFICIOS

### PLATINUM

### GOLD

Welcome kit	◆ (Premium)	◆
Acceso a los dos días de congreso	◆	◆
Traducción simultánea	◆	◆
Certificado de asistencia	◆	◆
Comidas y Coffee Break	◆	◆
Cóctel Networking	◆	◆
Presencia de Speaker en comida	◆	
Asiento en zona preferente	◆	

CONTÁCTANOS PARA ARMAR UN PAQUETE A LA MEDIDA DE LAS NECESIDADES DE TU EMPRESA



Tel. (55) 5002 3232



(55) 6493 5155



info.mx@wobi.com

# ROMPIENDO LAS FRONTERAS DE LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN

Por: Alejandro Vázquez,  
IPADE

En el centro del dinámico panorama empresarial, se mantiene la imperante necesidad de trabajar la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) como pilares estratégicos para el éxito. Este requerimiento va más allá de un imperativo ético, pues también se debe considerar como una poderosa herramienta para impulsar la innovación, la competitividad y la resiliencia organizacional.

Imaginemos empresas cuyas oficinas, plantas y sucursales son un mosaico de talento, donde las ideas fluyen con libertad y donde cada persona se siente valorada y habilitada para contribuir al máximo en el logro de la estrategia. Esta empresa no es una utopía, sino una realidad palpable para las que han hecho de la DEI una tarea permanente.

## Un camino hacia la fortaleza: atraer y retener talento excepcional

En un mundo laboral cada vez más competitivo, las empresas que buscan destacarse deben ir más allá de las fórmulas tradicionales de atracción y retención de talento.

En este contexto, la DEI puede convertirse en un diferenciador clave, atrayendo personas di-

versas que aporten perspectivas únicas y enriquezcan la interacción diaria en el trabajo.

Es más, hoy tenemos acceso a herramientas de Inteligencia Artificial que facilitan ejecutar una selección de candidatos más inclusivo, al eliminarse sesgos inconscientes que todos tenemos.

El resultado son candidatos provenientes de diferentes culturas, géneros, formación educativa y experiencia laboral; lo que facilita la generación de un equipo que logre experimentar, innovar y crear soluciones disruptivas.

## Adaptación: respondiendo a cambios del mercado con agilidad

La capacidad de adaptación seguirá siendo crucial para tener éxito. La DEI enriquece la cultura organizacional y también fomenta la flexibilidad cognitiva, la creatividad y la capacidad de resolución de problemas, atributos esenciales para ser equipos y empresas adaptables.

Recientemente en reuniones con directivos de una empresa manufacturera de tamaño mediano, se discutieron alternativas para automatizar parte de un proceso productivo que llevaba tiempo emproblemado.



Se invitó un grupo completo de un instituto tecnológico regional a visitar la planta como parte de uno de sus cursos y se les abrió la posibilidad de hacer una práctica profesional de tres meses con el fin de presentar una propuesta de automatización. Se recibieron cuatro propuestas y se probaron dos de ellas consideradas como las finalistas.

Al implementar las pruebas piloto, se vivió una interacción entre operadores experimentados y estudiantes —sin experiencia laboral—, que permitió intercambiar las diferentes habilidades y perspectivas de ambos grupos. La empresa logró resolver el problema, aprovechando el potencial de un equipo de trabajo diverso, identificó estudiantes candidatos a integrarse a la planta y los estudiantes ganaron una oferta laboral firme.

### Llamando a la acción

Construir una cultura empresarial inclusiva exige un compromiso genuino por parte de los líderes empresariales. Abrir la mente a nuevas perspectivas, desafiar los sesgos inconscientes y crear un entorno donde todos se sientan valorados y respetados. Esta nueva perspectiva de los líderes, es una parte muy importante de la

propuesta de valor hacia el mercado laboral actual. Gente en búsqueda de oportunidades laborales donde sea posible proponer y experimentar cualquier idea en un ambiente de prueba, interactuar con personas diferentes a uno mismo, contrastar opiniones y romper rutinas.

Los líderes que deciden impulsar este cambio, son quienes están dispuestos a dedicar tiempo a la atracción, mentoría y desarrollo de personas que no cumplen con los perfiles “tradicionales”, creando un semillero de futuros líderes diversos e inclusivos.

Dejemos de considerar la DEI como una tendencia pasajera. Es una inversión estratégica para muchas de las empresas mexicanas. Es un nuevo posicionamiento para atraer y retener talento, generar agilidad ante los cambios del mercado y hacer sostenible la empresa en el tiempo.

¿Seremos el tipo de líderes que se requieren para construir estas capacidades en la empresa?

El contenido es responsabilidad del autor.

# EL CAPITAL SOCIAL COMO UNA FORTALEZA PARA PROMOVER LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Por: **Master Katia Villafuerte Cardona,**

PROFESORA ASOCIADA DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y LIDERAZGO DEL TEC DE MONTERREY

A pesar de todos los avances sociales del siglo XXI, las organizaciones aún se rigen bajo principios heteronormativos. Los grupos dominantes reciben todas las oportunidades y beneficios, y los grupos vulnerables siguen siendo objeto de conductas discriminatorias y agresiones que se pueden presentar en la forma de microagresiones, como bromas, exclusiones, actitudes, etc., o bien, de agresiones abiertas y directas. Lo anterior, se traduce en exclusión e invisibilización, y esto daña el crecimiento de personas y empresas.

Por ello, se debe disminuir estas conductas al establecer políticas incluyentes y/o con la medición de índices externos, como el *Corporate Equality Index (CEI)* de *Human Right Campaign* (aunque hay otros índices), que aumenten el acceso equitativo a oportunidades. No obstante, debemos cuidar que el análisis de políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) esté vinculado con un cambio real para los grupos vulnerables, como mujeres, comunidad LGBTQ+, personas con discapacidad, generaciones, etc.

La razón es que estas políticas de DEI, no siempre representan cambios reales para la vida de los colaboradores de grupos vulnerables, ya que, se centran en aspectos limitados. Por ejemplo, miden porcentajes de representación en vez de generar culturas inclusivas que brinden oportunidades equitativas de carrera. Esto provoca que no se traduzcan en cambios sustantivos para las personas y los grupos afectados.

Por otro lado, hay empresas que instauran políticas DEI para promover su marca o elevar el prestigio, pero no buscan un cambio real para los grupos en desventaja. Algunas otras lo hacen para generar capital moral en tiempos de incertidumbre, lo que les ha servido para mitigar consecuencias adversas.

En pocas palabras, las organizaciones tienden a establecer políticas DEI por encima de los beneficios internos que esto puede traer a los colaboradores de forma real. Por ello, los grupos vulnerables reportan que los procesos de discriminación se siguen presentando, desde el reclutamiento y hasta el bloqueo a oportunidades de promoción.

Lo anterior indica que hay discrepancia entre las políticas de DEI que implementan las organizaciones, y el acceso a oportunidades que perciben y reciben, los grupos vulnerables. Sin embargo, si buscamos empresas más equitativas e incluyentes, es necesario tomar acciones al respecto; alinear lo que dicen las políticas con la realidad y medir su efectividad.

No sólo se trata de crear una imagen de marca positiva, sino que se busque crear ambientes donde los problemas de inequidad y discriminación se aborden de forma efectiva en beneficio de toda la comunidad laboral. Esto es importante porque se ha comprobado que adoptar una postura de DEI trae consigo bienestar físico,

emocional y social a los grupos de colaboradores en desventaja, y también implicaría más rentabilidad a la compañía, mejor valuación en el mercado, innovación y productividad.

### **Inclusión, diversidad, equidad y accesibilidad como una fortaleza**

Para crear una empresa que sea éticamente incluyente, los empleados deberán vivirla como un lugar que genera confianza, brinda apoyo, justicia y un ambiente donde se minimicen los sesgos y la discriminación, y se proporcione acceso a oportunidades de forma equitativa. Este clima organizacional permite un desarrollo imparcial para todos.

En la actualidad, existen intervenciones que los colaboradores en desventaja han reportado como efectivas, por ejemplo, el *mentoring*, el *coaching*, la aplicación efectiva de políticas antidiscriminación, la creación de redes o comunidades de apoyo para los diferentes grupos vulnerables, entre otras. El problema es que no se mide el impacto real en el bienestar y desarrollo de los empleados, ni de la organización. Por ello, proponemos que se formalice una intervención para el acceso equitativo a oportunidades: la construcción de capital social entre los empleados de grupos vulnerables y los líderes de la organización.

Las personas tienden a unirse con quienes se identifican. En ocasiones, esto genera inequidad. Si alguien no posee ciertas características, no será incluido como miembro; por ejemplo, los hombres que al socializar excluyen a las mujeres, conocido muchas veces como el “Club de Toby”. O bien, que existen reglas heteronormativas, donde personas con identidades de género u orientaciones sexuales diversas a la perspectiva binaria, no son reconocidas en igualdad de circunstancias, etc. Esto promueve la inequidad.

También hay una visión negativa del capital social conocida como nepotismo o compadrazgo, que beneficia a personas allegadas por tener un vínculo con quien brinda las oportunidades.

Éste mismo término, en su acepción positiva es el capital social. Se ha comprobado que si se formalizan procesos para la generación de éste último, aumentan las posibilidades de acceder a mejores trabajos, promociones, ingresos más altos y bienestar, entre otros. Esa es la razón por la deberíamos de generar intervenciones y programas formales de generación, sin olvidar medir su efectividad.

Un ejemplo de ello, y que podría permitir que todos los colaboradores tengan acceso a las oportunidades en igualdad de circunstancias, sería cambiar la visión de empresas jerárquicas por una basada en redes de conexión. El primer paso consiste en identificar aliados en la alta jerarquía, personas que funcionen como patrocinadores, entrenados para ello y que jueguen el rol de mentor y coach.

El segundo paso es que existan foros, eventos o plataformas de intranet, donde los empleados asienten los planes de desarrollo de carrera que buscan, y que los líderes organizacionales accedan a ellos, pero esto debe hacerse con programas de emparejamiento o “matching” de objetivos, donde se cuide la formación del patrocinador, mentor o coach; y que su desempeño sea medido. Esto es un punto clave, ya que a veces no se cuida la efectividad o satisfacción del colaborador o si el proceso causa impacto en el desarrollo de carrera.

Aquí es donde Recursos Humanos se vuelve clave para presentar esta propuesta a los líderes y apalancar este proceso. Junto a la alta dirección, deberán incluir el proceso en la compañía y establecer los estándares de calidad para el patrocinio de líderes a colaboradores, insertarlo en la medición personal de desempeño y el seguimiento de planes de carrera de los empleados que participan en tales programas.

Así es como podemos promover que la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad se vuelvan una fortaleza.

El contenido es responsabilidad de la autora.

# ACCESO AL CRÉDITO: EL PROBLEMA INVISIBLE QUE DIFICULTA EL DESARROLLO EN ECONOMÍAS EMERGENTES

Por: **O. Ansari, Abhi Fintech y M. Javaid, Abhi Pvt,**  
FORO ECONÓMICO MUNDIAL

El acceso al crédito puede ser un obstáculo importante para lograr objetivos de particulares y pequeñas empresas en crecimiento. También dificulta planificar, a largo plazo, las posibles soluciones ante emergencias. Y el problema es especialmente grave en los países en desarrollo.

El limitado acceso al crédito individual y al sistema financiero en general, en el mundo en desarrollo, ha estimulado la necesidad de productos financieros innovadores. Por ejemplo, los empresarios recurren cada vez más al Acceso al Salario Devengado, EWA (por sus siglas en inglés), un producto financiero ofrecido a través de proveedores externos, que permite a los empleados obtener una parte de su salario en cualquier momento antes del día de pago.

Desde su aparición en la década de 2010, el mercado de proveedores de EWA ha ido creciendo. Conocidos actores del mercado fintech, bancos establecidos y gigantes de pagos, ofrecen sus beneficios. Asimismo, facilita gestionar flujos de efectivo, aumentar la retención de talento y mejorar la productividad.

## El reto del crédito para las pymes

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) se enfrentan a importantes barreras a la hora de buscar créditos esenciales. Las pymes representan alrededor del 90% de las empresas y contribuyen en más del 50% al empleo mundial, mien-

tras que las pymes formales aportan hasta el 40% del PBI en las economías emergentes. A pesar de su papel fundamental, los elevados tipos de interés y la ausencia de garantías dificultan el acceso a recursos financieros esenciales.

Los bancos tradicionales suelen percibir mayores riesgos crediticios asociados a estas empresas, lo que limita la capacidad de préstamo. Para abordar los retos, las fintech han introducido la financiación del capital circulante de las pymes, ofreciendo soluciones de crédito instantáneo para empresas con acceso limitado o nulo al crédito formal. Estas iniciativas ayudan a resolver los problemas de liquidez.

Con un acceso limitado al crédito, los individuos y las empresas a menudo se enfrentan a obstáculos y, por lo tanto, la mejora de la situación es esencial para obtener beneficios económicos más amplios de varias formas:

1. Aumento del crecimiento de las empresas: El acceso al crédito permite a los empresarios y a las pequeñas empresas invertir en oportunidades de crecimiento, ampliar operaciones e innovar. Las empresas en países con mejores derechos de los acreedores tienden a enfrentarse a menos restricciones crediticias, lo que facilita el ímpetu empresarial y la expansión económica.

2. Creación de empleo: Con un mejor acceso al crédito, las empresas pueden expandirse y crear más puestos de trabajo y oportunidades de ingresos. Facilitar el acceso al crédito durante las recesiones económicas puede ayudar a evitar la pérdida permanente de puestos de trabajo y a mantener la demanda de los consumidores.
3. Reducción de la desigualdad de ingresos: La inclusión financiera disminuye la pobreza y las disparidades económicas proporcionando a los grupos vulnerables acceso a servicios financieros que ayuden a gestionar sus finanzas y a invertir en actividades generadoras de ingresos. Los sistemas financieros inclusivos que sirven a todos los segmentos de la sociedad ayudan a reducir la desigualdad y a promover la prosperidad compartida.
4. El bienestar financiero y el factor humano: Es innegable el impacto del estrés financiero en las personas. Se extiende mucho más allá de los límites de las cuentas bancarias, penetrando en diversos aspectos de la salud y el bienestar. Más del 40% de los empleados afirman que las preocupaciones financieras son la principal causa de su falta de productividad en el trabajo.



El bienestar financiero, al igual que la seguridad financiera, desempeña un papel vital en la calidad de vida general. Esto significa que cuando

los colaboradores adquieren el control de sus finanzas, están menos estresados y más sanos. Esto se traduce en una mayor concentración, productividad y satisfacción, tanto personal como profesional. La conexión entre el bienestar financiero y el general subraya la importancia de abordar las tensiones financieras.

Para las empresas, el bienestar financiero es igualmente crucial. Con un mejor acceso a los recursos financieros, las pymes pueden invertir en nuevas tecnologías, ampliar sus líneas de productos y entrar en nuevos mercados. Además, las pymes financieramente saludables están mejor preparadas para afrontar crisis económicas o gastos inesperados.

Así, el respaldo financiero les permite encarar las tormentas sin poner en peligro sus operaciones básicas o su fuerza de trabajo. Cuando las pymes gestionan sus finanzas con solidez, construyen un perfil crediticio óptimo. Esta solvencia facilita el acceso a préstamos y otros productos financieros en condiciones favorables, mejorando las perspectivas de crecimiento.

Una parte significativa de la población mundial, incluidos particulares y pymes, sigue enfrentándose a obstáculos para acceder a servicios financieros esenciales. Al atender las necesidades financieras inmediatas de los individuos y proporcionar a las pymes los recursos para crecer y prosperar, las fintech están desempeñando un papel fundamental en la reconfiguración del panorama económico.

A medida que avancemos, el esfuerzo colectivo de las instituciones financieras, de los proveedores de tecnología y de los responsables políticos será esencial para garantizar que el acceso financiero se convierta realmente en una realidad para todos.

Publicado por el **Foro Económico Mundial** y reproducido bajo el esquema **Creative Commons**.

# CREACIÓN DE CULTURAS INCLUSIVAS: ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO

Por: **María Brizio**,  
HEAD OF PEOPLE EN WEWORK MÉXICO



La flexibilidad en el lugar de trabajo es fundamental para incluir a personas con diferentes necesidades y estilos de vida.



Hoy en día, la diversidad en el lugar de trabajo no sólo es un valor agregado, sino una necesidad esencial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Abarca una amplia gama de aspectos como pueden ser el género, la edad, orientación sexual, personas con discapacidad y experiencias culturales. Reconocerla y celebrarla en todas sus formas es crucial para crear un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Además, las empresas que ponen atención a este tema, visto desde los criterios ESG (*environmental, social and governance*), tienen más potencial de sobrevivir a largo plazo. Los inversionistas cada vez más, buscan empresas que colocan estos criterios como base de sus estrategias de negocios.

En particular, los componentes sociales y de gobernanza de ESG destacan la necesidad de prácticas inclusivas y equitativas en el lugar de trabajo. Por ello, invertir en la inclusión y la diversidad no

sólo es una cuestión de responsabilidad social, sino que también puede ser un diferenciador clave para atraer y retener inversiones.

El tema de diversidad e inclusión (D&I) es más que una política corporativa; es un movimiento que requiere la participación consciente y activa de todos. Mientras más personas se sumen y se comprometan con esta causa, más cerca estaremos de hacer un cambio significativo y duradero. Ambos rasgos deben ser vistos como un viaje continuo y colectivo hacia un entorno más justo y equitativo.

## Educación y sensibilización

El primer paso para fomentar la inclusión es educar a todos los colaboradores sobre la importancia de la diversidad. Programas de capacitación que aborden temas como sesgos inconscientes y la igualdad de género no sólo aumentan la consciencia, sino que también promueven un ambiente de respeto y com-

preensión mutua. Es fundamental que nuestros empleados comprendan que cada individuo aporta una perspectiva única que enriquece el lugar de trabajo.

Según el estudio “**Retos y perspectivas del trabajo**” —realizado por WeWork y PageGroup—, la educación sobre diversidad es crucial para el 64% de los colaboradores que trabajan en un modelo híbrido, ya que promueve una cultura de respeto y comprensión mutua, tanto en el trabajo remoto como presencial.

### Espacios de trabajo flexibles

La flexibilidad en el entorno laboral es otra estrategia clave para fomentar la diversidad y la inclusión. Ofrecer opciones de trabajo flexibles permite a los colaboradores equilibrar mejor sus responsabilidades personales y profesionales.

En este sentido, de acuerdo con datos de WeWork, 64% de los mexicanos prefieren trabajar de manera híbrida y el 9% de manera remota, permitiendo que los colaboradores diseñen un horario de trabajo que se adapte a sus circunstancias individuales, promoviendo una mayor satisfacción y productividad.

La flexibilidad en el lugar de trabajo es fundamental para incluir a personas con diferentes necesidades y estilos de vida. Al mismo tiempo, los modelos de trabajo híbrido que permiten a los colaboradores elegir dónde y cómo trabajar promueven un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, teniendo un impacto positivo en las políticas de inclusión.

No obstante, según los datos aportados por WeWork, sólo el 20% de los colaboradores puede decidir su modalidad de trabajo, por lo que resulta complicado encontrar un equilibrio en este tipo de modelos.

Esta flexibilidad es especialmente importante para aquellos con responsabilidades familiares



o algún tipo de discapacidad y es una muestra clara de un compromiso con la inclusión.

La inclusión y la diversidad son componentes esenciales de cualquier estrategia empresarial exitosa. Fomentar un entorno laboral inclusivo que valore la diversidad en todas sus formas no sólo construye una empresa más fuerte y resiliente, sino que también contribuye a una sociedad más justa y equitativa.

La diversidad de género, edad, etnicidad, orientación sexual, diversidad funcional y experiencias culturales enriquece cualquier cultura organizacional, permitiendo ver el mundo desde diferentes perspectivas.

Adoptar una mentalidad inclusiva e implementar estrategias efectivas para promover la diversidad crea un entorno laboral donde todos los empleados se sienten valorados, respetados y empoderados para dar lo mejor de sí mismos.

El contenido es responsabilidad del autor.

## EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO FINANCIERO CLAVE PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL PAÍS

Por: MUJER EJECUTIVA

Lograr una mayor inclusión así como la equidad de género en el ámbito financiero sigue siendo uno de los principales desafíos que enfrenta el sector en nuestro país. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el 2021, el porcentaje de mujeres que contaban con un producto financiero formal cayó 3.4%, con respecto a 2018. Por otra parte, cifras de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), el 39% de los créditos hipotecarios de la banca múltiple corresponden a las mujeres.

### Equidad económica y empoderamiento

En este contexto, Beatriz Durán Serrano, CSO de Syncfy y especialista en *Open Finance*, explica que la inclusión financiera con perspectiva de género es fundamental para promover la equidad económica, empoderar a las mujeres, y fomentar un desarrollo sostenible e inclusivo que beneficie a toda la sociedad. No obstante, refiere que la falta de datos financieros e información adecuada dificultan entender las necesidades de las usuarias o que las empresas diseñen productos y servicios que les sean verdaderamente útiles.

“La tendencia de productos financieros por parte de las mujeres es sólo la punta del iceberg. Este desafío se extiende hacia la falta de autonomía y poder de decisión en la gestión de sus ingresos y gastos, así como la persistente disparidad en oportunidades laborales y salariales”. La especialista añadió que “se convierte en un círculo vicioso porque por un lado hay mujeres excluidas de la banca por falta de datos, pero para poderlas



integrar necesitamos datos que ayuden a los solicitantes a hacer evaluaciones crediticias sólidas”.

Durán Serrano destaca que ante esta problemática, el modelo de *Open Finance* o Finanzas Abiertas, propone una respuesta en la medida en que ofrece data alternativa de fuentes para el pago de servicios como luz, telefonía, aportaciones de seguridad sociales, entre otras.

### Productos financieros enfocados en las mujeres

Beatriz Durán explica que sólo el 14% de las instituciones financieras cuentan con un producto diseñado para mujeres usuarias. “Se trata de una enorme área de oportunidad. Hacer productos para las mujeres además de ser un paso indispensable para la inclusión financiera y la equidad, es rentable para las empresas, las mujeres son el 51% de la población, históricamente suelen tener buen historial de pago de crédito, suelen ser buenas gestionando sus finanzas, vale la pena voltear a ver a este sector sub bancarizado y apostar por ellas.

Según un “Taller de Productos de Género” del Comité de Género de FTMX existe un potencial de 3.5 millones de usuarias que actualmente se financian a través de tandas. Finalmente, añade que en México puede ser un país procompetencia y con unas Finanzas Abiertas, que ayude a que más competidores se puedan desarrollar “porque quienes tenemos más que ganar somos nosotros como usuarios”.

El contenido es responsabilidad del autor.

# 02 DE DICIEMBRE



## CUMBRE

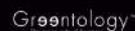
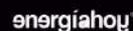
# 1000

**EMPRESAS  
MÁS IMPORTANTES  
DE MÉXICO**

**GRUPO  
MUNDO  
EJECUTIVO**



¡FORMA PARTE DE  
LA DÉCIMA EDICIÓN!



# LA MIGRACIÓN EN MATERIA LABORAL

Por: **Melisa Álvarez Almazán,**  
IBÁÑEZ, PARKMAN Y ASOCIADOS



El fenómeno migratorio actualmente es de escala mundial. Derivado de las asimetrías económicas entre los países, las personas buscan procurarse una vida mejor para sí y su familia, trasladando su lugar de residencia a países que les garanticen mejores ingresos y seguridad.

Ahora, si bien este fenómeno es entendible, no debe de perderse de vista que la migración puede generar una disminución en la oferta de empleo, generando una disponibilidad excesiva de mano de obra y la disminución de salario por lo que el fenómeno migratorio debe ser regulado en el caso de México.

Toda sociedad o persona física legalmente establecida en nuestro país puede contratar a cualquier candidato extranjero, según es mencionado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; aspecto establecido específicamente dentro del capítulo segundo.

Ahí mismo se menciona que “los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias”, incluyendo en materia laboral, es decir, que los extranjeros podrán gozar de las mis-

mas oportunidades que las personas mexicanas aunque la Constitución tiene implícitamente una discriminación sobre el hecho de que los mexicanos deberán de ser preferidos en igualdad de circunstancias. Pero esto es motivo de otro análisis.

En este sentido, tanto el trabajador como el patrón deberán contar con ciertos requisitos establecidos en la legislación en materia de migración y la Ley Federal del Trabajo (LFT), ya que la empresa podrá contratar a extranjeros cuando el individuo se encuentre legalmente en México (esto es contar con visado de residente).

O bien, si el candidato se encuentra fuera del país, de igual forma podrá realizarse la contratación. Para esta última opción, la empresa y el trabajador deberán realizar un procedimiento a través del Instituto Nacional de Migración (INM) a fin de que la persona extranjera pueda obtener el visado por oferta de empleo.

Para que una empresa pueda tener entre sus trabajadores a personas extranjeras, el requisito principal con el que tiene que contar es la **Constancia de Inscripción de Empleador (CIE)**.



Este documento tiene la función de acreditar la personalidad jurídica y facultades de la empresa, de tal manera que en trámites subsecuentes en los que funja como oferente de trabajo o promotores, sólo requerirán presentar la constancia actualizada, lo que debe hacerse anualmente.

Es importante que las empresas cuenten con la CIE actualizada, así como informar en caso de que se realice algún cambio a la denominación de la sociedad, domicilio y/o representante legal. Si no se cuenta con el documento actualizado no se podrán llevar a cabo trámites migratorios.

El siguiente requisito con el que debe cumplir la empresa es que no puede reunir más del diez por ciento de trabajadores extranjeros del total de empleados. Es importante saber que dentro de este porcentaje, la LFT excluye a los directores, gerentes generales y administradores.

En el supuesto de que las empresas no cumplan con el porcentaje mencionado, la LFT establece una multa que va desde los 27,142.50 a los 271,425.00 pesos.

Por parte del trabajador, si se encuentra legalmente en territorio mexicano, al recibir una oferta de empleo, deberá notificar este acontecimiento al INM. Es importante que se complete este procedimiento a fin de que la institución cuente con los datos actualizados del extranjero.

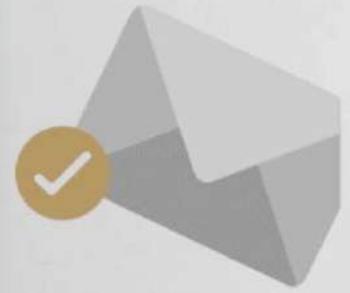
En caso de que el candidato extranjero no se encuentre en territorio mexicano, la empresa deberá realizar la solicitud de visado por oferta de empleo de la persona a contratar. Posteriormente, el extranjero deberá acudir al Consulado Mexicano a fin de que se pueda efectuar la entrevista correspondiente; y como paso final, asistir para la entrega del documento migratorio temporal de legal estancia.

En conclusión, toda empresa mexicana y persona extranjera pueden tener un vínculo laboral siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en la legislación mexicana.

El contenido es responsabilidad de la autora.

# ¿YA ACTIVASTE TU BUZÓN IMSS?

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



Desde agosto de 2020, el Instituto Mexicano del Seguro Social ha manejado el “Buzón IMSS” con el objetivo de mejorar la interacción con los patrones obligados al pago de cuotas de seguridad social. Sin embargo, al tratarse de un mecanismo opcional han sido muy pocas las personas que lo utilizan.

A fin de dar certeza jurídica a quienes utilicen esta herramienta, en el Diario Oficial de la Federación del 7 de junio de 2024, se publicó un decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de herramientas digitales para trámites.

En tal decreto se contempla como medio oficial de comunicación al “Buzón IMSS”. Además, se precisa a los sujetos que deberán utilizarlo y el alcance de los documentos y notificaciones que se realicen a través del mismo.

Dentro de las disposiciones transitorias del decreto, se obliga al IMSS a que emita las reglas relativas al “Buzón”, por lo que el instituto publicó en el Diario Oficial de la Federa-

ción del 5 de agosto el Acuerdo ACDO.AS2. HCT.230724/261.P.DIR del Consejo Técnico del Instituto, por medio del cual se dieron a conocer los “Lineamientos de carácter general para la operación del Buzón IMSS” (Lineamientos), así como la relación de trámites y servicios disponibles y por ofrecerse mediante dicho sistema de comunicación electrónico.

Enseguida se revisan los aspectos principales de esta herramienta.

## ¿Qué es el “Buzón IMSS”?

El “Buzón IMSS” es un sistema para mantener comunicación electrónica entre el Instituto y los particulares, mediante el cual:

La autoridad podrá...

- Informar sobre aspectos de interés.
- **Notificar cualquier acto, citatorios, requerimiento o resolución administrativa que emita en documentos digitales.** Un aspecto que podría resultar positivo respecto de la notificación electrónica es que se evitarán

# Buzón IMSS



situaciones desafortunadas como las que en ocasiones se presentan cuando en una misma visita, el personal del IMSS deja tanto el citatorio como el requerimiento; lo cual afecta el tiempo que se tiene para atender alguna situación en particular. Al cambiar a notificaciones electrónicas, los plazos quedan como sigue:

La autoridad envía un correo electrónico al particular indicando que hay un documento por notificar.

El particular ingresa al buzón IMSS para consultar el documento a notificar.

**NO**

La notificación electrónica se tendrá por realizada al cuarto día, contado a partir del día siguiente a aquél en que le fue enviado el correo.

**SÍ**

Las notificaciones electrónicas, se tendrán por realizadas cuando se genere el acuse de recibo electrónico en el que conste la fecha y hora en que el particular se autenticó para abrir el documento a notificar.

Los particulares podrán:

- Recibir notificaciones sobre actos, requerimientos y resoluciones administrativas.
- Presentar promociones, solicitudes, avisos o cumplir con sus obligaciones y requerimientos de manera digital.
- Realizar consultas sobre su situación fiscal y administrativa ante el Instituto.

### ¿El “Buzón IMSS” es solamente para los patrones?

No. El uso del “buzón” también es para todas las personas que deban realizar trámites ante el IMSS; por lo que aplica a derechohabientes, contadores, responsables solidarios y representantes legales. Por lo tanto, los trabajadores, sus beneficiarios, así como personas pensionadas y jubiladas también deberán activar su “Buzón IMSS”.

### ¿Qué trámites y servicios estarán disponibles para los derechohabientes?

Los trabajadores podrán descargar su “Constancia de Semanas Cotizadas en el IMSS”, incluyendo la portabilidad de semanas IMSS-ISSSTE y la aclaración de semanas cotizadas. También podrán consultar la vigencia de derechos para recibir servicios médicos. Y otro beneficio será el que se puedan dar de alta en la Unidad de Medicina Familiar.

### ¿A partir de qué fecha es obligatorio el uso del “Buzón”?

El “Buzón IMSS” debe habilitarse a más tardar el 1 de febrero de 2025.

### ¿Cómo debe activarse el “Buzón”?

Para estos efectos es necesario ingresar a la página web del IMSS con su e.firma vigente del SAT, registrar y validar sus medios de contacto (al menos un correo electrónico y un número celular) y aceptar los términos y condiciones de uso.

El IMSS enviará un aviso para la validación a los medios de contacto registrados, con el objeto de corroborar su autenticidad. El interesado debe confirmar dentro de las 72 horas siguientes los medios de contacto registrados. De no hacerlo, se cancelará el proceso y se tendrá que iniciar nuevamente el registro de los medios de contacto.

Si únicamente se confirma uno de los dos medios de contacto registrados, el “Buzón IMSS” no se tendrá por habilitado satisfactoriamente, por lo que no se podrá acceder al mismo. Finalmente, se debe firmar los “Términos y Condiciones para el uso del Buzón IMSS”.

Para los patrones, una vez activados los medios de contacto asociados al Registro Federal de Contribuyentes (RFC), será necesario vincularlos con los registros patronales que se tengan. Al respecto cabe señalar que se podrán establecer hasta cinco correos por cada uno de sus Registros Patronales (RPs) vinculados al RFC.

### ¿Todos los trámites se podrán realizar desde el “Buzón”?

Si bien hay muchos trámites y servicios que se pretende manejar a través del “Buzón IMSS”, lo cierto es que el Instituto debe realizar las adecuaciones tecnológicas para que estos se puedan realizar. Por ello, el IMSS irá avisando a los usuarios cuáles irán estando disponibles.

### ¿Se podrá generar la opinión de cumplimiento desde el “Buzón IMSS”?

Sí y para ello bastará ingresar al buzón con la firma electrónica de la empresa, y seguir este procedimiento:

- En el menú, seleccionar la opción “Cobranza”.
- En el submenú, selecciona la opción “32D Consultar Mi Opinión”.
- Da clic en el icono de la opción “Consultar Mi Opinión del Cumplimiento” para descargar



**El “Buzón IMSS” es un sistema para mantener comunicación electrónica entre el Instituto y los particulares, mediante el cual la autoridad podrá informar sobre diversos aspectos de interés para patrones y trabajadores.**

la “Opinión del Cumplimiento de obligaciones fiscales en materia de seguridad social” en formato PDF, o bien, imprimirla.

### **¿Qué vigencia tendrá la 32-D generada desde el “Buzón”?**

La “Opinión del Cumplimiento”, sin importar el medio a través del cual se genere, será vigente por el día en que se obtiene, es decir tendrá una vigencia el día de la fecha de su emisión y hasta las 23:59:59 horas de ese mismo día.

### **Si no soy patrón ante el IMSS, ¿puedo obtener la “Opinión del Cumplimiento”?**

Sí. Para obtener la “Opinión del Cumplimiento” no se requiere estar registrado como patrón ante el IMSS, pero sí se necesita contar con el “Buzón IMSS” activo.

### **Conclusión**

Con la implementación del “Buzón IMSS”, el Instituto Mexicano del Seguro Social avanza hacia la modernización de sus procesos administrativos, ofreciendo una alternativa digital que promete mayor eficiencia y accesibilidad para todos sus usuarios. Es importante que las áreas de Recursos Humanos compartan esta información con sus colaboradores, para que ellos estén conscientes de la necesidad de mantener vigente su firma electrónica ya que es un elemento indispensable para que puedan ingresar a los diferentes servicios que serán aplicables a los derechohabientes.

El contenido es responsabilidad de la autora.

# IDEA: ¿CUÁLES SON LOS RETOS PARA LAS EMPRESAS MEXICANAS?

Por: AMEDIRH



## Adultos mayores

El número de personas mayores de **60 años** en el mundo casi se duplicará en el 2050, pasando del **12 al 22%** de la población (Organización Mundial de la Salud).



## Participación económica

Las mujeres alcanzan un **46%** de participación en la economía remunerada; los hombres el **77%** (Inegi). Tomará 119 años que ambas tasas se emparejen (IMCO).

## Brecha salarial

Las mujeres perciben **6 mil 360 pesos** al mes y los hombres **9 mil 762**. La brecha de ingresos es del **35%**, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (Inegi).



## Diversidad sexual

**1 de cada 20 mexicanos**, mayores de 15 años, se identifica como parte de la comunidad LGBT+, según la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (Inegi).



## Síndrome de Down

En México, sólo **1 de cada 10 personas** con síndrome de Down tiene empleo (Inegi).



Con información de la Organización Mundial de la Salud, el Instituto Mexicano para la Competitividad y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.



# MINUTOS DE... INNOVACIÓN / LIDERAZGO MOTIVACIÓN / ECONOMÍA

## PROGRAMA 18 MINUTOS

Grabados en alianza con Mundo Ejecutivo y Smart Speakers.

Se presentan, temas de innovación, liderazgo, motivación y economía con grandes personalidades y speakers internacionales.

EN ALIANZA CON



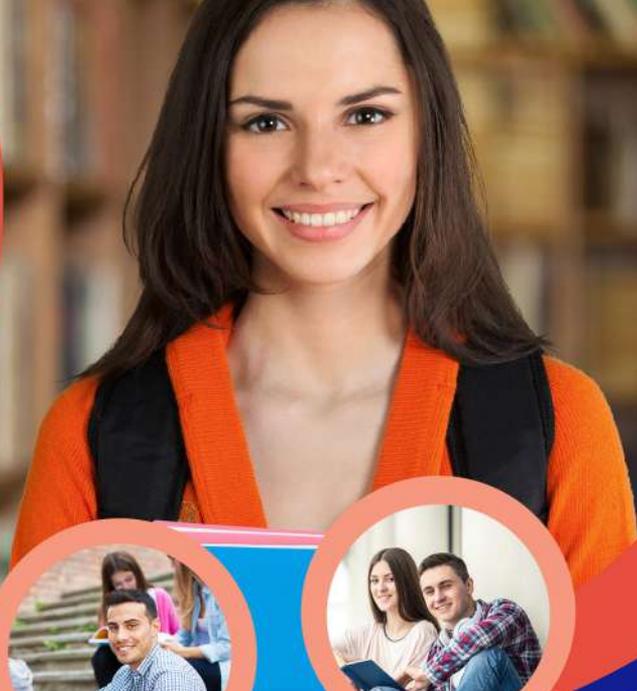
[www.amedirh.com.mx/webinars/18-minutos-de/](http://www.amedirh.com.mx/webinars/18-minutos-de/)





GESTION DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS  
EN PRACTICAS PROFESIONALES S.C.

## ADMINISTRACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES



**NO CONTRATES PROBLEMAS  
MEJOR ENCUENTRA SOLUCIONES**



GESTION DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS  
EN PRACTICAS PROFESIONALES S.C.

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

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

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

Para mayores informes, envía un correo a: [sonia@gessproff.mx](mailto:sonia@gessproff.mx)  
Visita nuestra página [www.gessproff.mx](http://www.gessproff.mx)