

CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos



EL ÁMBITO DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO: AVANCES EN MATERIA LABORAL

8

EN PORTADA

Cuatro formas de fortalecer el liderazgo femenino en América Latina

24

ENFOQUE DE NEGOCIOS

Diversidad de género como motor de innovación en México: avances y desafíos

28

MARCO LEGAL

Diversidad de género: análisis jurídico



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

En AMEDIRH, estamos seguros de ofrecerte una solución integral, experta y de fondo para sumarnos al proyecto de tu empresa. Es una propuesta de valor agregado para el desempeño de las funciones y procesos clave de Recursos Humanos.

NUESTROS SERVICIOS

 Amedirh Talento	 Webinars Gratuitos
 Banco del Conocimiento	 Grupos de Intercambio
 Barra de Consultoría	 Revisiones Salariales y Contractuales
 Blog RH	 Revista digital Creando ValoRH
 Comités de Trabajo	 Congreso RH Amedirh

¡AFÍLIATE!

afiliacion@amedirh.com.mx
www.amedirh.com.mx

Únete a nuestras redes sociales



CONTENIDO

04 EDITORIAL

¿Logramos fortalecer la cultura de la diversidad de género en México?

08 EN PORTADA

Cuatro formas de fortalecer el liderazgo femenino en América Latina

10 GRANDES TENDENCIAS

3 formas de garantizar que el futuro del trabajo esté al alcance de la Generación Z

12 AMEDIRH TALENTO

Reflexionemos sobre el talento y la diversidad de género

28 MARCO LEGAL

Diversidad de género: análisis jurídico

30 RETORNO DE INVERSIÓN

No dejes tu futuro al azar: toma el control de tu AFORE

35 MUNDO EJECUTIVO

Diversidad e inclusión en la empresa: claves para una implementación exitosa

CREANDO VALOR

36 BIENESTAR RH

Impacto de Cuéntame en bienestar y desempeño de población operativa

ENFOQUE DE NEGOCIOS

14 El ámbito de la diversidad de género: avances en materia laboral

16 Todos A... MEDIRH la gestión del tiempo: el héroe silencioso de la gestión empresarial

20 México en el Global Gender Gap Report

24 Diversidad de género como motor de innovación en México: avances y desafíos

26 Una estrategia inteligente para el éxito empresarial

¿Logramos fortalecer la cultura de la diversidad de género en México?

Por: Lic. Mauricio Reynoso,
DIRECTOR GENERAL DE AMEDIRH

La diversidad de género se ha convertido en un tema central en la agenda pública y empresarial mexicana. En México, el debate sobre la diversidad de género ha ganado terreno en las últimas décadas.

Políticas como la “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, promulgada en 2006, han sentado las bases para fomentar una cultura de inclusión. Asimismo, la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que combate la violencia y el acoso en el trabajo, refleja el compromiso del país con la equidad.

A nivel empresarial, algunas compañías han adoptado políticas de inclusión, como la implementación de códigos de conducta, capacitaciones y redes de apoyo para mujeres y personas de la comunidad LGBTQ+. Sin embargo, estos esfuerzos todavía están lejos de consolidarse en una cultura generalizada.

El panorama laboral mexicano ha mostrado avances, pero también revela áreas de estancamiento e incluso retrocesos. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la participación económica de las mujeres se ha incrementado ligeramente en los últimos años, alcanzando un 46.7% (noviembre 2024). Sin embargo, esta cifra aún está muy por debajo de la de los hombres, que supera el 75%.

Además, las brechas salariales persisten. En promedio, las mujeres ganan un 15% menos que los hombres por trabajos de igual valor, según el Observatorio de Igualdad de Género de

la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Por otro lado, sectores como la tecnología, la ingeniería y la política siguen siendo dominados por hombres, lo que evidencia barreras estructurales para el acceso de las mujeres a puestos estratégicos y de liderazgo.

El retroceso más preocupante está relacionado con la violencia y el acoso laboral. A pesar de los esfuerzos legislativos, muchas mujeres siguen enfrentando ambientes de trabajo hostiles, y dedican en promedio 40 horas semanales a labores no remuneradas, lo que limita su desarrollo profesional. Y no podemos obviar, la falta de políticas públicas que fomenten el acceso equitativo a guarderías, licencias parentales igualitarias y horarios flexibles, mecanismos que evitarían perpetuar esta desigualdad.

La implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT y la promoción de protocolos claros contra el acoso son medidas indispensables para transformar el entorno laboral. Las mujeres son mayoría en sectores informales y de baja remuneración, como el trabajo doméstico, donde enfrentan condiciones laborales precarias y escasa protección social. Por ello, se deben reforzar los mecanismos para prevenir y sancionar la violencia de género en el trabajo.

También es crucial atender las brechas de acceso a la capacitación y al empleo formal. Aunque México ha dado pasos importantes hacia la diversidad de género en el ámbito laboral, los retos son evidentes. Dedicamos esta edición a uno de los grandes temas nacionales y globales. 

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 Villafañá; 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; Directora General Adjunta 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.

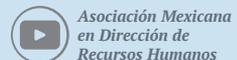
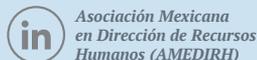
CREANDOVALORH. Año 14. No. 2. Marzo - Abril, 2025. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (AMEDIRH). Editor responsable: Dr. Silvano Soto Hernández. Coordinación editorial: Lic. Gloria Huerta. Diseño editorial: IDMS Consulting SC. Imagen de portada. Archivo. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2025-012113035500-102. 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.

El trabajo y las diferencias de género

La agenda de género se sostiene con insistencia, toda vez que las cifras e indicadores globales, regionales y nacionales, continúan señalando la importante emergencia en torno a las condiciones generales de vida, como a lo relativo al ámbito del trabajo. Aquí presentamos algunas de las cifras más significativas.

- En el año 2015, el informe “The power of parity” de McKinsey Global Institute, señaló que alrededor del mundo, el 75% del trabajo no remunerado es realizado por mujeres.
- Desde el 2019, en un informe del Banco Interamericano de Desarrollo, se destacó que en América Latina y el Caribe, las mujeres perciben una media del 23% menos como producto del trabajo.
- El mismo año, 2019, se identificó que en México, la brecha salarial ronda el 25% en el tercer sector, de acuerdo con el INEGI.
- Las mujeres realizaban el 66% del trabajo mundial, según lo reportó Amnistía Internacional hacia el final del 2023.
- En la edición 24 del “Global Gender Gap Report”, en América Latina, el 24% de las mujeres vive en situación de pobreza. Sólo el 47% participa en el mercado laboral y 73% de las microempresas encabezadas por una mujer carecen del financiamiento necesario para su desarrollo.
- Al cierre del 2024, el “Global Gender Gap Report” reportó a Islandia en el primer lugar del índice, mientras que México se ubicó en la posición número 33. 

Únete a nuestras redes sociales



En **AMEDIRH** impulsamos el liderazgo que se adapta con agilidad a los cambios tecnológicos, sociales y del mercado laboral, tanto local y global.

Te damos la bienvenida y extendemos la invitación a conocer todos los beneficios que te brinda nuestra membresía a la comunidad clave de Recursos Humanos en México.

Andrés Azael Morales Dávila

Lic. Andrés Azael Morales Dávila
Gerente Recursos Humanos Corporativo
Sector: Otros

Gas de Oaxaca

Lic. Edith Luis Santiago
Jefe de Factor Humano
Sector: Otros

Ingressio México

Lic. Stefanía García
Gerente de Recursos Humanos
Sector: Tecnología

Kellanova

Lic. Guillermo González
Vicepresidente Recursos Humanos LATAM
Sector: Alimentario

Michael Page

Lic. Elizabeth Paullada
Director General
Sector: Servicios

Olex

Lic. Nayelli Gutiérrez
Directora de Capital Humano
Servicios

Operadora de Personal Técnico

Mc. Carmen Aída Guarneros Gaxiola
Directora de Recursos Humanos
Sector: Alimentario



Aprovecha los #18minutos que cambiarán tu visión del mundo empresarial

En cada episodio, expertos internacionales en Innovación, Liderazgo, Motivación y Economía compartirán sus conocimientos y experiencias sobre los temas más relevantes del momento. ¡Prepárate para escuchar a grandes personalidades y speakers internacionales que transformarán tu perspectiva!

- ▶ **Conoce las últimas tendencias y herramientas para llevar tu carrera y tu negocio al siguiente nivel.**
- ▶ **Aprende de los mejores en un formato dinámico y directo.**

Síguenos en nuestro canal  YouTube
www.youtube.com/@asociacionmexicanaendirecc4468

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



REVISTA CONSULTORÍA

SUPLEMENTO ESPECIAL

Las Mejores Consultoras en

2025

- Redes • Seguridad • Outsourcing tecnológico
- Desarrollo de software • Centro y administración de datos

 www.revistaconsultoria.com.mx  55 90 06 17 14  ifeneherrerias@revistaconsultoria.com.mx  CONSULTORÍA

 Revista Consultoría TV  @revistaconsultoria  @revistaconsultoria  @Rev_Consultoria

Cuatro formas de fortalecer el liderazgo femenino en América Latina

Por: Jodie Padilla Lozano,
GLOBAL SHAPER, GUAYAQUIL HUB, FORO ECONÓMICO MUNDIAL



En 2024, los datos de LinkedIn revelaron que la contratación de mujeres para puestos de liderazgo comenzó a deteriorarse, cayendo a principios de 2024 al 36,4%, por debajo de los niveles de 2021, perjuicio más notable en puestos de liderazgo senior. Ante esta problemática de inequidad en puestos de liderazgo, las organizaciones deben cuestionarse si cuentan o no, con una cultura organizacional que apoya y promueve el desarrollo del liderazgo femenino.

Por qué es importante promover el liderazgo femenino

Por más de un siglo, las mujeres han exigido los derechos y beneficios que no les han sido reconocidos conforme avanza el desarrollo de la humanidad. La noción de esta deuda histórica empieza desde lo más básico, como la lucha por los derechos laborales, luego los derechos civiles, llegando en la actualidad hasta el 'equal pay' y las oportunidades de participación femenina en distintos sectores productivos y niveles jerárquicos.

El "Gender Gap Report 2024" (Foro Económico Mundial) revela que, a pesar de los avances, hacen falta 134 años para cerrar la brecha, con influencia directa en las oportunidades económicas, educativas, de salud y liderazgo político.

Desafíos que las mujeres enfrentan al asumir puestos de liderazgo

A pesar de los avances alcanzados en paridad de género, las empresas mantienen techos de cristal que perjudican el desarrollo de un liderazgo femenino y el respeto a una cultura organizacional

con valores alineados a la diversidad e inclusión. Las mujeres que participan en sectores considerados prioritariamente masculinos, sufren desafíos adicionales al caer en una situación de competencia donde se ven forzadas a tener un mayor rendimiento que el que tendría su contraparte masculina, invirtiendo más horas de formación profesional, en innovar y dirigir, participando de más proyectos y carga laboral, a la vez que en sus hogares también cuentan con más carga de trabajo no remunerado.

De alguna manera, se podría cuestionar si las mujeres alcanzan puestos directivos en espacios tradicionales con una fórmula que parecería una competencia desleal hacia sí mismas, con la consecuencia de que después de su liderazgo, en muchos casos, ellas desisten de aspirar a puestos jerárquicos similares, a la vez que en sus puestos no se da una sucesión femenina.

Cabe reflexionar si los casos aislados de liderazgos femeninos son sostenibles, motivados erróneamente por un cumplimiento de cuotas, por perfiles utópicos que superan la exigencia estándar o por designar un perfil femenino limitado a acatar órdenes que perpetúan la inequidad de género en el lugar de trabajo, afectando el desarrollo de un liderazgo femenino auténtico.

Abordar la brecha de género en los cargos directivos

El fortalecimiento del liderazgo femenino en el lugar de trabajo requiere de esfuerzos de ética y responsabilidad social, incentivados desde distintos

El “Gender Gap Report 2024” (Foro Económico Mundial) revela que, a pesar de los avances, hacen falta 134 años para cerrar la brecha, con influencia directa en las oportunidades económicas, educativas, de salud y liderazgo político.

flancos: la empresa, la concientización civil, el gobierno, las ONGs y los organismos internacionales que sustentan que el liderazgo femenino es sinónimo de ventaja competitiva. Las siguientes estrategias pueden ayudar a mejorar la percepción y sostenibilidad de mujeres que ocupan cargos directivos en países latinoamericanos:

1. Armonía de la vida personal y la profesional:

Hablemos de armonía, no del balance de la vida personal y profesional de una mujer en un cargo directivo. Si las organizaciones están conscientes sobre la carga de trabajo no remunerado superior con la que cuentan las mujeres, deberán implementar los esfuerzos necesarios para facilitar la armonía de la mujer entre su vida personal y su derecho a construir una carrera de liderazgo profesional dentro de la organización. Pequeñas acciones como una valoración en función a los resultados para ciertos proyectos o un horario más flexible, pueden brindar el aporte a la independencia que la mujer requiere.

2. Protocolos de mentoría interna:

No contar con la normalización de protocolos de mentoría interna, es no estandarizar el trato entre una líder femenina o de grupos poco representados, y un liderazgo masculino o tradicional. Todo líder comete errores y siempre existirá un temor comprensible sobre cómo abordar conversaciones difíciles como lo

son la corrección o el micro management formativo y temporal. De allí la importancia de contar con diversidad de colaboradores que reflejen el sentido de pertenencia, en donde no exista una sola mujer líder, sino que se cuente con una estructura de apoyo que permita contar con varias generaciones de ellas, convirtiéndolas en modelos a seguir dentro la organización y no en casos aislados.

3. Equidad en la evaluación:

La falta de diálogo y de retroalimentación al liderazgo femenino genera situaciones complejas, como el nivel de correctivo inequitativo que reciben hombres y mujeres en cargos directivos. Por ejemplo, una misma situación genera el despedido de una mujer, pero sólo una medida correctiva para un hombre en el mismo puesto directivo. Armonizar las distintas facetas de la vida de la mujer implica también medir con la misma vara a hombres y mujeres, para aplaudir o para corregir.

4. Seguimiento adicional al cumplimiento de cuotas femeninas:

Las organizaciones no sólo deben medir porcentajes de participación por cuotas. Deberán también hacer seguimiento sobre la perspectiva general femenina de todos los colaboradores para constatar que existen esfuerzos conjuntos de retención del talento femenino, de sucesión de liderazgo femenino, de incremento de interés por asumir un cargo de liderazgo por parte de las mujeres en la organización y de eliminación de estereotipos sobre las mujeres que ocupan los cargos directivos.

Estos y muchos más datos pueden enriquecer la mejora continua en una cultura organizacional distinguida por valorar a su talento directivo diverso.

Publicado por el **Foro Económico Mundial** y reproducido bajo el esquema **Creative Commons**.
<https://es.weforum.org/stories/2024/10/4-formas-de-fortalecer-el-liderazgo-femenino-en-america-latina/>

3 formas de garantizar que el futuro del trabajo esté al alcance de la Generación Z

Por: Omar Bawa,
CO-CHIEF EXECUTIVE OFFICER, GOODWAL;
FORO ECONÓMICO MUNDIAL

Con la entrada de más de mil millones de jóvenes a la fuerza laboral para el año 2030, tenemos una oportunidad sin precedentes para repensar cómo conectamos el talento con las oportunidades. Por ello, para crear un futuro laboral que beneficie a la próxima generación, debemos tomar tres medidas audaces.

Adaptar los criterios de evaluación del talento

Hoy en día, los sistemas automatizados de seguimiento de candidatos (ATS) basados en currículums limitan el análisis a tres criterios: experiencia laboral, formación y contactos. Esto deja en desventaja a muchos jóvenes que buscan empleo. Para empezar, se enfrentan a un callejón sin salida: necesitan experiencia para conseguir experiencia. Además, a nivel mundial, el 63% de los jóvenes no tienen estudios superiores o no cuentan con el privilegio de tener una red de contactos profesionales sólida.

En ausencia de un enfoque basado en habilidades que pudiera haber hecho la transición de los trabajadores de servicios de hostelería a roles de atención médica; sin embargo, el empleo en hostelería cayó un 49% solo en los Estados

Unidos de América, a principios de 2020. Las empresas deben pensar en cómo crear una fuerza laboral preparada para el futuro. Muchos de los trabajos de hoy no existirán mañana, y muchos de los empleos de mañana aún no existen. Al priorizar la contratación a partir de habilidades, los empleadores pueden preparar a su fuerza laboral para el futuro. Por eso, el **Foro Económico Mundial ha iniciado la iniciativa “Reskilling Revolution” y ha puesto en marcha la “Alianza para las Habilidades del Futuro”** para animar a los empleadores a valorar a los candidatos en función de sus habilidades y potencial.

Accenture es un buen ejemplo de cómo las empresas pueden adoptar con éxito un enfoque de contratación basado en habilidades. La compañía ha eliminado requisitos de titulación para el 50% de los puestos, contratando a 1,200 aprendices desde 2016 (el 80% sin un título de cuatro años) y logrando fuertes tasas de retención. “Buscamos la mayor cantidad de talento posible, lo que significa **centrarnos en la diversidad**, pero también crear nuevas vías para el talento”, explica Julie Sweet, CEO de Accenture.

Al invertir en programas de desarrollo de habilidades, las empresas pueden crear la cartera de talentos que necesitan.

Contratar más allá de las fronteras

Más empleadores, especialmente en el Norte Global, se enfrentan a una creciente escasez de talento. Empresas de todo el mundo informan de dificultades para cubrir puestos. La fuerza laboral de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) también está envejeciendo.

Por cada 100 trabajadores, hay 44 personas de 50 años o más que están inactivas o jubiladas, y se espera que esta cifra aumente a 56 para 2050, lo que creará una presión cada vez mayor en el mercado laboral. Si esta situación no se aborda, la escasez mundial de talento humano podría provocar que las empresas dejen de



obtener 8.5 billones de dólares en ingresos. Sin embargo, el Sur Global tiene un creciente excedente de jóvenes talentos. Mientras que el 90% del crecimiento de la población mundial en edad de trabajar provendrá del África subsahariana, por cada once jóvenes que se incorporan a la fuerza laboral cada año, sólo se crean tres puestos de trabajo. Esto presenta una oportunidad única para nivelar el campo de juego. El teletrabajo permite a los empleadores acceder a talentos sin explotar y crear equipos inclusivos y globalmente diversos.

Salvar la brecha de Inteligencia Artificial (IA)

“La IA no va a quitarte el trabajo. La persona que usa la IA sí lo hará”, afirma Jensen Huang, CEO de Nvidia. De hecho, se espera que el cambio tecnológico, incluida la IA, cree casi 70 millones de nuevos puestos de trabajo para 2027. ¿El desafío? Mientras que una encuesta realizada a padres e hijos estadounidenses muestra que el 58% de los jóvenes ha utilizado ChatGPT, sólo el 24% de África está en línea. La IA tiene el potencial de ser un gran equalizador, pero únicamente si todos tienen acceso a ella.

Para abordar esta brecha digital, debemos empezar por conectar a 2,600 millones de personas a Internet. Iniciativas como Giga Global tienen como objetivo conectar todas las escuelas del

mundo para 2030. También debemos impulsar la alfabetización en IA para adelantarnos a la brecha de habilidades. Esto significa desmitificar la IA y entusiasmar a la próxima generación con su potencial, especialmente a aquellos que corren el riesgo de quedarse atrás.

En colaboración con Microsoft, Goodwall está lanzando una vía de aprendizaje de IA a partir de África subsahariana para equipar a la próxima generación de la región con habilidades esenciales de IA. El programa “GenAI for Youth” utilizará el aprendizaje experimental para ayudar a los jóvenes a aprovechar la IA para impulsar su creatividad, aprendizaje y autoexpresión.

“La IA ofrece un potencial tremendo para empoderar a los trabajadores de todo el mundo, pero sólo si todos, en todas partes, tienen las habilidades para usarla”, coincide Kate Behnchen, de Microsoft Philanthropies.

Esto es el principio. Para lograr una **Era Inteligente Inclusiva**, los sectores público y privado deben colaborar para mejorar las habilidades de los jóvenes, en particular de aquellos provenientes de economías en desarrollo y comunidades marginadas. Esto ayudará a crear una fuerza laboral global preparada para el futuro.

La Generación Z, que generalmente se considera como las personas nacidas entre 1997 y 2012, es la generación más grande de la historia. Son la fuerza laboral y los líderes del mañana. Para abrazar la contratación basada en habilidades más allá de las fronteras y cerrar la brecha digital, debemos crear una fuerza laboral resiliente e inclusiva que esté lista para enfrentar los desafíos y oportunidades del mañana. Así es como se hace que el futuro del trabajo esté al alcance de la próxima generación.

Publicado por el **Foro Económico Mundial** y reproducido bajo el esquema **Creative Commons**.
<https://es.weforum.org/stories/2025/02/3-formas-de-garantizar-que-el-futuro-del-trabajo-este-al-alcance-de-la-generacion-z/>

Reflexionemos sobre el talento y la diversidad de género

Por: Mario Barbosa,
ASESOR DE AMEDIRH TALENTO

Avanzar en materia de diversidad de género en el ámbito laboral deber ser un proceso en constante evolución. La creciente consciencia social, las mejoras legislativas así como las políticas corporativas, contribuyen sin duda a generar ambientes de trabajo cada vez más inclusivos y equitativos. Reflexionemos un poco al respecto.

¿Qué es lo que realmente hace que las empresas eviten las distinciones entre sus empleados, sea la razón que sea? Con independencia del género, preferencia o manera de pensar de las personas, las empresas se esfuerzan cada día en vencer obstáculos que ponen en riesgo la continuidad de los negocios; por ejemplo, el incremento de aranceles o las ideologías políticas de micro y macroeconomías que ponen en duda el futuro y, por consecuencia, el de las fuentes laborales.

Así las cosas, una propuesta para agilizar el proceso de inclusión y diversidad en las corporaciones consiste en centrar la atención en los requerimientos de talento en un ambiente de competitividad de alta demanda como el que vivimos ahora. Si focalizamos nuestra energía en desarrollar procesos que permitan la atracción, identificación, selección y desarrollo del talento, los temas de disparidad por las características de las personas, paulatinamente pasarán a segundo término, hasta el punto en que la diversidad sea tan natural, que ni siquiera sea un tema de conversación en la mesa de decisiones de la alta dirección.

Para lograr este estado ideal, es primordial generar una cultura organizacional centrada en el talento, de tal modo que los administradores de capital humano desarrollen ecologías de gestión de negocio, tendientes a incrementar y potenciar las competencias técnicas y culturales de los individuos que la conforman.

Partamos del entendimiento de que la cultura es un conjunto de creencias, actitudes y comportamientos que un grupo de personas comparte. Bajo este concepto, creer o asumir como verdad que sólo un hombre es capaz de ocupar un puesto directivo, conduce a una actitud o estado mental limitante, con comportamientos observables excluyentes y faltos de liderazgo. Por el contrario, si asumimos que el talento, es la suma de experiencia, conocimientos y competencias que una persona posee para lograr un resultado satisfactorio al 100%, estaremos generando círculos virtuosos productores de resultados y ambientes de cordialidad.

Este concepto permite potenciar los resultados del negocio, pues el éxito de la función directiva en las organizaciones, consiste en aprovechar el talento disponible y, en consecuencia, tomar decisiones sustentadas en que, con los años, se han desarrollado las habilidades necesarias para la resolución de problemas en lugar de dejar esta responsabilidad a una cuestión de género o preferencia ideológica.

Tenemos que comprender que el talento viene en paquetes que hoy conocemos como personas y que cada una de ellas es única e irrepetible. El arte está en saber potenciar sus resultados a partir de ser responsables de generar tanto los espacios óptimos de trabajo, como las experiencias que, a través del tiempo, robustecerán las competencias sociales y de liderazgo que el mundo de los negocios necesita. 

El contenido es responsabilidad del autor.





IFRS, Normas Internacionales de Información Financiera

Inicia 18 de marzo de 2025



Reingeniería Integral de Sueldos y Salarios básico

Inicia 24 de marzo de 2025



Contraloría Financiera

Inicia 28 de abril de 2025



Normas de Información Financiera

Inicia 5 de mayo de 2025



Tributación Internacional

Inicia 19 de mayo de 2025



Contabilidad y Auditoría Gubernamental

Inicia 26 de mayo de 2025



diplomados@colegiocpmexico.org.mx
Tel. 55 1105 1925
 55 8461 4092

Colegio de Contadores Públicos de México.



El ámbito de la diversidad de género: avances en materia laboral

Por: Mtro. L.D., C.P.C. y P.C.Fi. **Rodolfo Jerónimo Pérez,**

INTEGRANTE DE LA COMISIÓN TÉCNICA FISCAL DEL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE MÉXICO Y SOCIO DE LEGAL Y FISCAL DE AKTIONTAX CONSULTING

La diversidad de género en el entorno laboral es un tema de creciente relevancia en la gestión de talento y desarrollo organizacional. Al respecto, podemos considerar, en principio, que la equidad de género en el trabajo pasó de ser una iniciativa deseable a una necesidad estratégica, bajo la premisa que de acuerdo con estudios recientes, la diversidad mejora la toma de decisiones y la rentabilidad empresarial.

En primer lugar, de acuerdo con McKinsey & Company, las empresas con equipos ejecutivos con mayor diversidad de género tienen un 25% más de probabilidades de superar a sus competidores en términos de rentabilidad.¹ En un estudio liderado por Juliet Bourke de la firma Deloitte, se encontró que el liderazgo inclusivo impacta directamente en el desempeño organizacional: los equipos con mayor diversidad registraron un 17% de mejora en el rendimiento, un 20% de aumento en la calidad de la toma de decisiones y un 29% de incremento en la colaboración del equipo.²

No obstante lo anterior, México es el cuarto país con menor participación económica de las mujeres en América Latina, de acuerdo con datos proporcionados por el Centro de Investigación en Política Pública del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), donde se reitera que en nuestro país, la participación laboral remunerada de las mujeres es del 46% contra un 77% en el caso de los hombres, de acuerdo también con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).³

De acuerdo con el IMCO, en colaboración con Kiik Consultores, aunque las mujeres represen-

tan el 43% de la plantilla laboral en casi 200 empresas analizadas, su presencia disminuye significativamente a medida que se avanza en la jerarquía corporativa:

- a) Sólo el 25% de las direcciones en áreas jurídicas están ocupadas por mujeres.
- b) En el ámbito financiero, las mujeres representan únicamente el 11% de las direcciones.
- c) Apenas el 4% de los puestos de dirección general están en manos de mujeres.
- d) En los consejos de administración, la representación femenina en México es de 13%, 17 puntos por debajo del promedio mundial.

De mantenerse esta tendencia, la paridad de género en los consejos de administración no se alcanzaría antes del 2052. Este panorama evidencia la necesidad de fortalecer políticas de equidad de género en el ámbito empresarial, asegurando igualdad de oportunidades y condiciones para mujeres y hombres en México.

Marco normativo en México y a nivel internacional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) ha evolucionado para fortalecer la igualdad y no discriminación. Entre las reformas clave, destacan las de 2001 y 2006, donde se prohíbe la discriminación hacia diversos rasgos. Además, con la reforma del 2011, el Artículo 1 de la CPEUM representó uno de los cambios más importantes, al sustituir el concepto de garantías individuales por el de derechos humanos.

Asimismo, la Agenda 2030 de la ONU incluye el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo

decente y crecimiento económico), establecen compromisos globales para garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en el mercado laboral y en puestos de liderazgo.⁴

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT), establece la prohibición de la discriminación por razones de género y promueve condiciones equitativas en los centros laborales, concretamente en su Artículo 3, al establecer lo siguiente: *“El trabajo es un derecho y un deber social. No podrá establecerse ninguna distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades en el empleo, salvo las modalidades expresamente establecidas en esta Ley con fundamento en la Constitución”*.

Además, la fracción XXXI del Artículo 132 de la LFT, impone la obligación a los patrones de implementar medidas para prevenir y erradicar la discriminación de género y la violencia en los centros de trabajo. Asimismo, la reforma de 2019 reforzó la equidad de género, alineando la normativa con principios de igualdad sustantiva y no discriminación en el acceso al empleo, salarios y oportunidades de ascenso.

En términos de cumplimiento, las empresas que violen los principios, pueden enfrentar sanciones económicas y medidas correctivas impuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).

Por otra parte, el marco normativo contable a nivel internacional también ha evolucionado en esta materia. La equidad de género ahora forma parte de los estándares contables y de sostenibilidad que las empresas deben cumplir. En este sentido, la Norma de Información de Sostenibilidad (NIS) A-1 y NIS B-2, de aplicación obligatoria en México a partir del 1 de enero de 2025, establece la importancia de reportar indicadores relacionados con la equidad de género, diversidad e inclusión en el entorno empresarial.

En tanto, las empresas que operan bajo los International Financial Reporting Standards (IFRS) han tenido que adaptarse a estos lineamientos desde 2024, lo que refuerza la necesidad de contar con estrategias claras para garantizar la inclusión y la igualdad en el entorno laboral. Estos estándares internacionales exigen que las organizaciones reporten métricas sobre la representación de mujeres en la alta dirección, la equidad salarial y las políticas de inclusión de género, alineadas con los criterios ESG (Environmental, Social, and Governance).

Sin embargo, aún existen oportunidades de mejora, ya que existen empresas que no han adoptado completamente los principios de sostenibilidad y equidad de género en su gestión corporativa. La falta de cumplimiento no sólo impacta la transparencia y credibilidad de las organizaciones, sino que también puede representar un riesgo financiero y reputacional en un entorno donde inversionistas y mercados internacionales exigen mayor apego a criterios ESG.

Dado que la regulación en materia de sostenibilidad avanza con rapidez, es prioritario que las empresas aceleren su transición hacia estos estándares para evitar sanciones y fortalecer su competitividad en el mercado global. Implementar medidas efectivas de equidad de género no sólo es un requisito normativo, sino una estrategia clave para acceder a financiamiento, atraer talento y consolidar una imagen corporativa sólida y socialmente responsable.

¹ Dixon-Fyle, S., Huber, C., Del Mar Martínez, M., Prince, S., Thomas, A., & Hunt, D. V. (2023, 5 diciembre). La diversidad importa aún más: Los argumentos a favor del impacto holístico. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/la-diversidad-importa-aun-mas-los-argumentos-a-favor-del-impacto-holistico/es>

² The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths. (s. f.). Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html>

³ Staff, I. (2024, 15 marzo). Datos y propuestas por la igualdad. IMCO. <https://imco.org.mx/datos-y-propuestas-por-la-igualdad/>

⁴ Desarrollo Sostenible. (2017, 13 noviembre). La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainable-development/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

El contenido es responsabilidad del autor.

Todos A... MEDIRH la gestión del tiempo: el héroe silencioso de la gestión empresarial



Por: **Alejandro Maguregui Lacha**,
DIRECTOR DE MARKETING Y ALIANZAS; INFOBLOCK

En el año 1998, mientras trabajaba en una de las pocas multinacionales españolas dedicadas a la tecnología —hoy comprada recientemente por un proveedor de ERP francés, cambiando el “jamón ibérico por el queso brie”—, viví una creencia común en el mundo empresarial de entonces: el software de nómina y Recursos Humanos (RH) era el “Santo Grial” de la eficiencia. Me fascinaba cómo ese sistema mágico lograba procesar y calcular nóminas para miles de trabajadores, garantizando que cada empleado recibiera su salario al final del mes.

Sin embargo, el software de RH, aunque prometía ser una revolución, a menudo terminaba como una promesa incumplida. Grandes nombres de la industria como SAP, Oracle, PeopleSoft, Meta4 y JD Edwards vendían herramientas que, en teoría, transformaban la gestión empresarial. Pero en la práctica, muchos proyectos se quedaban a medias, causando frustración a sus clientes, sobre todo después de lo pagado por la solución, meses o años antes.

Ahora, 25 años después y desde mi posición en InfoBlock, me atrevo a decir que aquellos sistemas no eran tan revolucionarios como parecían. Lo que realmente sostiene a las empresas no son las herramientas de nómina ni los módulos de RH, sino un ecosistema tecnológico de la gestión del tiempo del colaborador. Sí, ese conjunto de datos que pasa desapercibido, pero que, cuando está bien administrado, se convierte en el motor silencioso que garantiza el éxito organizacional.

El tiempo: moneda invisible de las empresas
¿Por qué es tan importante la gestión del tiempo? Porque el tiempo de los colaboradores es la materia prima de cualquier negocio. Es lo que genera ingresos, sostiene operaciones y permite cumplir con los objetivos estratégicos. Cada minuto que un empleado dedica a su labor es una inversión que la empresa debe saber registrar, analizar y optimizar.

Pero la realidad nos demuestra que, en muchas empresas, la gestión del tiempo no recibe la atención que merece. Aunque parezca increíble, todavía existen organizaciones que confían en sistemas manuales o en el milagroso Excel para registrar horas, permisos y turnos; o peor aún, no tienen ni un proceso documentado de gestión del tiempo de trabajo y no trabajo. Pero el tiempo se les está acabando.

Esto no sólo genera ineficiencias, sino que también compromete la transparencia, el cumplimiento normativo y la confianza entre empleados y empleadores. Además, desde una perspectiva financiera, esta falta de control implica costos innecesarios en pagos erróneos, horas extras imprevistas y pérdida de productividad. A diferencia de la vaga y manida expresión de “rentabilidad”, que rara vez se mide en términos concretos, la rentabilidad de **una gestión eficiente del tiempo sí es tangible y demostrable**. Cada minuto optimizado significa menos desperdicio y mayor margen de ganancia para la empresa.

Más allá del reloj checador

La gestión del tiempo no se limita a registrar la hora de entrada y salida de los trabajadores. No hace falta una maestría para llegar a esa conclusión. Es mucho más compleja e impactante. Veamos algunos ejemplos de los datos clave que deben considerarse para garantizar un manejo adecuado:

- 1. Horas extras trabajadas:** Estas no sólo representan un costo adicional para la empresa, sino también un indicador de carga laboral y eficiencia operativa. ¿Por qué se están generando? ¿Son necesarias o podrían evitarse con una mejor planificación?
- 2. Días festivos trabajados:** No todos descansan los mismos días. Para sectores como retail, manufactura y salud, gestionar estos días correctamente es crucial para garantizar que los empleados reciban una retribución justa y adecuada.
- 3. Permisos y ausencias:** ¿Se registraron correctamente? ¿Se justificaron? Este dato es vital para evaluar el compromiso del equipo e identificar posibles patrones que requieran intervención.
- 4. Vacaciones:** Una gestión inadecuada de las vacaciones no sólo afecta la productividad, sino también el bienestar de los empleados. Sin un control eficiente, es fácil perder visibilidad sobre quién está disponible y quién no.
- 5. Turnos y horarios:** No todas las empresas operan en un horario fijo de 9 a 6. Para aquellas que requieren operar 24x7 o con jornadas laborales más extensas, necesitan planificar de manera eficiente su plantilla en los diferentes turnos, gestionando adecuadamente los tiempos de los colaboradores sin afectar a la operación y cumpliendo con la legislación.
- 6. Días de descanso:** Estos momentos, aparentemente simples, son fundamentales para garantizar el equilibrio entre vida personal y laboral. La correcta asignación y respeto de los días de descanso son clave para la satisfacción de los empleados.

El impacto en la nómina

Aquí viene una afirmación atrevida: la captura de datos del tiempo es 10 veces más importante que el propio software de nómina. ¿Por qué? Porque sin datos precisos, ningún cálculo puede ser correcto. Sin esos registros confiables, el procesamiento de la nómina se convierte en un ejercicio de adivinanza, con consecuencias negativas como errores en los pagos, pérdida de productividad, problemas legales y la insatisfacción de los empleados.

Desde una visión financiera, un mal control del tiempo de trabajo puede representar una fuga de capital significativa. Un director de Finanzas no quiere discursos ambiguos sobre “rentabilidad”, quiere datos y medidas concretas que le permitan reducir costos en procesos ineficientes, evitar pagos innecesarios y optimizar los recursos de la empresa. Y todo esto sólo se logra midiendo el tiempo con precisión.

La transformación en InfoBlock

En InfoBlock hemos comprendido que la gestión del tiempo no es un complemento, sino el eje central de la operación empresarial. Nuestro compromiso es claro: ayudar a las empresas a transformar sus procesos desde la base, optimizando la captura, análisis y uso de los datos relacionados con el tiempo. Esto no sólo mejora la nómina, sino que también impulsa la transparencia, el cumplimiento normativo y la toma de decisiones estratégicas.

Una reflexión final

La gestión del tiempo no es un proceso administrativo; es una herramienta estratégica que impacta en todas las áreas de la empresa. Sin embargo, muchas organizaciones todavía la ven como un aspecto secundario. Es hora de cambiar esta percepción y darle al tiempo el protagonismo que merece. Porque, al final del día, gestionar el tiempo no sólo es gestionar un recurso; es gestionar el éxito. ¿Qué opinas? ¿Tu empresa está valorando adecuadamente la gestión del tiempo?

El contenido es responsabilidad del autor.

Somos la combinación perfecta para la gestión del tiempo, optimizando tus números, tu e



Bienvenido al mundo de las empresas satisfechas
que ya cuentan con nuestro
Ecosistema de Gestión Individual del Tiempo

Con las soluciones de InfoBlock® podrás **registrar, procesar y contabilizar** todos tus casos de uso de gestión de tiempo, ya sea en piso de ventas, áreas de producción, operación terrestre, oficinas y más.

Solicita una demo y comprueba cómo podemos manejar cada incidencia. Sin excepciones. Como ningún otro.

ecta de **hardware** + **software**
empo de tu empresa,
quipo humano y su satisfacción



InfoBlock[®]

www.infoblock.mx



México en el Global Gender Gap Report

Por: AMEDIRH

En el contexto actual de las luchas por la igualdad de género, los informes anuales del “Global Gender Gap Report” son herramientas esenciales para medir el progreso o retroceso en la equidad entre hombres y mujeres a nivel mundial.

El informe 2024, elaborado por el Foro Económico Mundial, presentó una visión detallada de la situación de cada país con respecto a la brecha de género. En este escenario, México se ubica en el lugar 33 a nivel mundial con un puntaje de 0.768, lo que refleja avances con respecto a la edición precedente, pero también áreas de oportunidad en la búsqueda de una mayor equidad.

México en el ranking mundial

El “Global Gender Gap Report 2024” clasificó a México en el lugar 33 de 146 países. Este puesto se sitúa en la zona intermedia, mostrando tanto progresos como desafíos que aún deben ser abordados. En este contexto, sobresale la necesidad urgente de continuar con las políticas públicas y empresariales orientadas a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres.

Con un puntaje de 0.768, la nación se encuentra a una distancia considerable de países líderes como Islandia, que ocupa el primer lugar con un puntaje de 0.935, demostrando un modelo prácticamente ejemplar en términos de igualdad de género. Por otro lado, en el extremo opuesto, Sudán se ubica en la última posición

con un puntaje de 0.146, reflejando una brecha de género extremadamente amplia y profunda.

México en América Latina

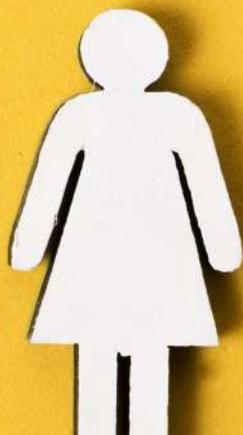
Dentro de la región, nuestro país se posiciona como el séptimo en el ranking, lo que indica que, aunque está en una situación sobresaliente, aún existen otras naciones latinoamericanas que avanzan de manera más rápida en términos de igualdad de género. Entre los países latinoamericanos mejor clasificados —en ese orden— se encuentran Nicaragua, Ecuador, Costa Rica, Chile, Barbados y Argentina, los cuales han implementado políticas progresistas en áreas clave como la participación política, el acceso a la educación y la igualdad en el lugar de trabajo.

Indicadores clave

Dentro del informe, México se clasifica en diferentes categorías que miden la igualdad de género. A continuación, se detallan las posiciones que México alcanzó en cada uno de estos indicadores:

- 1. Participación y oportunidades de desarrollo:** México ocupa el lugar 109 a nivel mundial. Este indicador refleja la brecha existente entre hombres y mujeres en términos de participación en el mercado laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, el acceso a cargos de liderazgo y la representación en posiciones de poder. La baja calificación en este apartado señala la necesidad urgente





de mejorar las condiciones laborales para las mujeres, especialmente en lo que respecta a la promoción de igualdad de oportunidades en las empresas y organizaciones.

2. **Acceso a la educación:** Con un puntaje de 62 a nivel mundial, México ha logrado avances significativos en este ámbito. Aunque la brecha de género en la educación se ha reducido, persisten desigualdades en ciertos sectores y regiones del país, particularmente en las áreas rurales, donde las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a la educación superior y la formación técnica. A pesar de estos desafíos, el acceso a la educación es uno de los aspectos en los que México ha avanzado más en comparación con otras áreas.
3. **Salud y supervivencia:** En este indicador, México se sitúa en el lugar 49. A pesar de los logros en términos de acceso a servicios de salud y la reducción de la mortalidad materna, las mujeres siguen enfrentando desafíos significativos en cuanto a su bienestar, la cobertura en salud mental y el acceso a tratamientos específicos.
4. **Empoderamiento político:** México ha logrado una destacada posición en el lugar 14 en este indicador, lo que refleja un importante avance en la participación de las mujeres en la política. El país ha logrado un crecimiento en el número de mujeres en el Congreso

y en cargos de toma de decisiones gubernamentales. Esta mejora es un reflejo de la implementación de políticas de género en los procesos electorales y otras acciones afirmativas que han permitido a las mujeres ocupar posiciones más visibles en el ámbito político, incluso, al frente del gobierno de los estados y la presidencia de la república.

Las mayores brechas en México

Aunque la nación ha logrado avances, existen áreas clave donde la brecha de género sigue siendo un obstáculo importante para alcanzar una equidad plena. Las dos con mayores brechas son la participación y oportunidades de desarrollo (lugar 109) y el acceso a la educación (lugar 62).

a. Participación y oportunidades de desarrollo

- Esta categoría refleja la capacidad de las mujeres para acceder a igualdad de condiciones en el mercado laboral, incluyendo el acceso a empleos bien remunerados, la posibilidad de ocupar cargos directivos, y la oportunidad de recibir capacitaciones y ascensos profesionales.
- Aunque se ha avanzado en la participación laboral femenina, la desigualdad persiste en la representación de las mujeres en los niveles más altos del ámbito profesional y empresarial.
- Las mujeres enfrentan barreras relacionadas con la brecha salarial, el acoso laboral y las dificultades para equilibrar la vida profesional con las responsabilidades familiares, lo que limita sus oportunidades de desarrollo.

b. Acceso a la educación

- México ha logrado avances significativos en la reducción de las brechas de género en el acceso a la educación, pero aún se enfrenta a desafíos importantes, especialmente en el ámbito rural y en las comunidades indígenas.

- Si bien la tasa de matriculación escolar para las mujeres es alta, la calidad educativa y las oportunidades de educación superior siguen siendo limitadas en diversas regiones y sectores amplios de la población.
- La brecha en la educación también es evidente en las carreras científicas y tecnológicas, donde las mujeres siguen estando subrepresentadas.
- A pesar de los esfuerzos para reducir estas desigualdades, el país aún enfrenta obstáculos estructurales que dificultan el acceso equitativo a todos los niveles de educación.

Recomendaciones para contribuir desde RH

Desde el ámbito empresarial y gubernamental, se pueden implementar varias estrategias para ayudar a reducir la brecha de género. Algunas de estas recomendaciones son las siguientes:

- 1. Políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo:** Las empresas deben implementar políticas claras y efectivas de igualdad de género que promuevan la contratación equitativa. Asimismo, que aseguren el mismo acceso a oportunidades de desarrollo profesional y ascensos para hombres y mujeres.
- 2. Capacitación y sensibilización:** Es fundamental llevar a cabo programas en torno a la igualdad de género, especialmente en el entorno laboral, para eliminar prejuicios y estereotipos que perpetúan la discriminación. Capacitar a los empleados en temas de diversidad y equidad es esencial para crear una cultura organizacional inclusiva.
- 3. Flexibilidad laboral:** Promover políticas de trabajo flexible y conciliación de la vida laboral y personal, especialmente para las mujeres, es clave para garantizar que las

madres trabajadoras puedan mantener su desarrollo profesional sin tener que sacrificar sus responsabilidades familiares.

4. Fortalecimiento del liderazgo femenino:

Es necesario impulsar el liderazgo femenino tanto en el sector público como privado. Las empresas y gobiernos deben promover la participación de las mujeres en posiciones de toma de decisiones, mediante programas de mentoría, redes de apoyo y políticas que fomenten su acceso a roles de liderazgo.

5. Incentivos a la educación técnica y científica para mujeres:

Fomentar la participación femenina en áreas como la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) es fundamental. Las políticas deben enfocarse en eliminar barreras estructurales que desincentivan la participación de las mujeres en estos campos.

Reflexión final

El “Global Gender Gap Report 2024” revela que, aunque México ha logrado ciertos avances en la reducción de la brecha de género, sigue siendo un país donde existen desigualdades significativas, especialmente en áreas como participación laboral, acceso a la educación y oportunidades de desarrollo.

El camino hacia la igualdad de género requiere un esfuerzo constante tanto desde el gobierno como desde el sector empresarial para implementar políticas inclusivas y transformadoras que promuevan una equidad real y efectiva. ¿De qué manera tú y tu empresa pueden contribuir? 

Cfr. WEF (2024). *Global Gender Gap Report 2024*.
Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

El contenido es responsabilidad del autor.

 Amedirh™

60 **CONGRESO**
INTERNACIONAL
DE RECURSOS HUMANOS 2025

Creando historias que transforman el mundo del talento humano.

SAVE

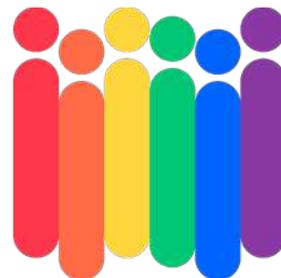
THE

DATE

22 • 23
Octubre 2025

EXPO SANTA FE®
MÉXICO

Diversidad de género como motor de innovación en México: avances y desafíos



Por: Dra. Lourdes Ocampo Coria,
LÍDER ACADÉMICA DEL PROGRAMA WOMEN LEADING ORGANIZATIONS, EGADE BUSINESS SCHOOL

“No podemos cambiar lo que no conocemos; pero una vez que lo conocemos, tenemos la responsabilidad de cambiar.”
Sheryl Sandberg.

La diversidad de género en el ámbito laboral ha dejado de ser una tendencia para convertirse en una necesidad estratégica en México y América Latina. Las organizaciones que apuestan por la equidad no sólo generan ambientes de trabajo más justos, sino que también mejoran su rendimiento financiero y capacidad de innovación. Sin embargo, a pesar de los avances normativos y empresariales, persisten desafíos que requieren atención urgente.

¿Cómo la regulación moldea el panorama actual?

Durante la última década, varios países han implementado marcos legales para impulsar la igualdad de género en el trabajo. En México, la reforma laboral de 2019 incluyó medidas para erradicar la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades. Además, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación ha sido adoptada por numerosas empresas para certificar su compromiso con la inclusión.

El sector privado como motor de cambio

De acuerdo con McKinsey & Company (2023), las compañías con mayor diversidad de género en sus equipos directivos tienen un 25% más de probabilidades de superar el desempeño

financiero de sus competidores. En México, el programa “Empresas por la Igualdad” reconoce a aquellas organizaciones que implementan políticas de equidad de género. Multinacionales como Unilever, Microsoft y Citibanamex han desarrollado estrategias de contratación y promoción basadas en indicadores de equidad. Empresas mexicanas como Bimbo, Grupo Modelo y FEMSA han impulsado programas de desarrollo de talento femenino y equidad salarial, mientras que compañías como BBVA México y Grupo Herdez han adoptado esquemas de flexibilidad laboral y licencias parentales equitativas.

En materia de inclusión LGBT+, empresas como Scotiabank, IBM y Accenture han sido reconocidas por sus políticas de diversidad, equidad e inclusión. En México, el distintivo HRC Equidad MX ha certificado a varias empresas que garantizan espacios seguros y libres de discriminación para la comunidad LGBT+.

Brechas persistentes y desafíos futuros

A pesar de los progresos, la brecha salarial de género sigue siendo un problema estructural. En México, las mujeres ganan en promedio un 35% menos que los hombres (INEGI, 2023). Además, el fenómeno de los “techos de cristal” y “suelos pegajosos” continúan limitando el acceso de las

mujeres a posiciones de liderazgo, especialmente en sectores como tecnología y finanzas.

Claudia Goldin, ganadora del Premio Nobel de Economía 2023, ha pasado décadas investigando por qué, a pesar de los avances en educación y acceso al mercado laboral, las mujeres siguen ganando menos que los hombres. Su hallazgo clave: la brecha salarial no se debe sólo a la discriminación directa, sino a la forma en que está diseñado el mundo del trabajo.

En muchas industrias, se sigue premiando la disponibilidad total y las largas jornadas, lo que tiende a favorecer a los hombres, quienes estadísticamente asumen menos responsabilidades domésticas y de cuidado. Goldin también evidenció cómo la llegada del primer hijo marca un punto de inflexión en la carrera de muchas mujeres, afectando sus ingresos a largo plazo. Su investigación deja claro que la desigualdad salarial sigue siendo una realidad, no por falta de talento o preparación, sino porque el sistema laboral aún no se adapta a una verdadera equidad de género.

Por otro lado, la comunidad LGBTQ+ aún enfrenta barreras significativas. Un estudio de Deloitte (2022) revela que el 60% de las personas LGBTQ+ en América Latina han experimentado discriminación en el entorno laboral, e incluso, eligen no revelar su orientación por miedo a rechazo, lo que evidencia la necesidad de políticas más inclusivas y, sobre todo, de seguir trabajando para identificar los sesgos inconscientes.

Hacia un modelo empresarial más sostenible

El futuro de la equidad laboral en México y América Latina depende de acciones concretas y sostenidas. Entre las estrategias clave para acelerar el cambio se incluyen:

- Educación en temas de dignidad y respeto a los derechos humanos: incorporar programas educativos desde niveles tempranos para desmontar estereotipos y para apren-

der que, una cultura de paz (dentro y fuera de las empresas) se forja desde el reconocimiento de la dignidad del otro.

- Mentoría y redes de apoyo: impulsar programas de mentoría para mujeres y grupos subrepresentados en sectores estratégicos.
- Políticas de corresponsabilidad: implementar esquemas de flexibilidad laboral y licencias parentales equitativas para fomentar la participación de ambos géneros en el cuidado familiar.
- Transparencia salarial: exigir reportes públicos sobre equidad salarial y promover auditorías para reducir brechas salariales.

Lecciones aprendidas y próximos pasos

El avance de la diversidad de género en el ámbito laboral en América Latina es innegable, pero el camino hacia la inclusión plena requiere un compromiso firme por parte de gobiernos, empresas y sociedad. Implementar normativas efectivas, acompañadas de iniciativas empresariales bien diseñadas, contribuirá a un entorno laboral más equitativo y productivo. Pero más allá de los beneficios económicos, apostar por la inclusión también contribuye a construir una cultura de paz, igualdad y bienestar, promoviendo sociedades más justas y armoniosas.

Comencé este artículo con una frase de Sheryl Sandberg, quien fuera directora de operaciones (COO) de Facebook, y considero oportuno cerrar citándola nuevamente: “El liderazgo de las mujeres no sólo es una victoria personal, sino una transformación para el mundo entero”. Más allá de las políticas y estrategias empresariales, la auténtica transformación comienza con un cambio de consciencia. Cada acción, por pequeña que parezca, suma a la causa de la igualdad y construye un entorno donde la diversidad no sólo se respeta, sino que se valora como un pilar esencial para el progreso.

El contenido es responsabilidad de la autora.

Una estrategia inteligente para el éxito empresarial

Por: Gloria Nocelo,
TODO ACCESIBLE

Ser una empresa incluyente es más que un rasgo distintivo de prestigio en listados y conferencias. Es una decisión estratégica que impacta en la rentabilidad, la competitividad y la innovación. Así como, la inclusión ya no es una tendencia; es una exigencia del mercado y una oportunidad de crecimiento que ninguna empresa visionaria puede ignorar.

Un entorno laboral inclusivo beneficia a las personas dentro de la organización y amplifica su impacto en toda la cadena de valor: proveedores, clientes y comunidades. Construye espacios donde la diversidad no es un reto, sino un motor de creatividad, productividad y compromiso.

¿Qué es una empresa incluyente?

Más allá de contratar personas con discapacidad, una empresa incluyente entiende que la diversidad es su mayor activo. En estas organizaciones, las diferencias de origen étnico, género, edad, orientación sexual, condición socioeconómica o cualquier otra característica son impulsoras del éxito colectivo.

Imagina una compañía donde un profesional de la tercera edad trabaja mano a mano con un joven recién egresado, compartiendo conocimientos, fomentando la empatía y fortaleciendo el equipo. Un espacio donde las personas no temen expresar su identidad o sus creencias porque saben que serán respetadas. Un ambiente donde la equidad salarial es una realidad, y donde cada persona es valorada por su talento y contribución, no por prejuicios o sesgos inconscientes.

Dónde formar parte de la empresa es una aspiración para los mejores talentos.

¿Cómo construir una empresa incluyente?

La inclusión no requiere un manual, sino acciones concretas y compromiso real.

- 1. Contratación equitativa:** Seleccionar talento por habilidades y experiencia, eliminando barreras discriminatorias.
- 2. Ambiente laboral libre de discriminación:** La diversidad se protege y fomenta activamente.
- 3. Igualdad salarial:** La remuneración se basa en méritos, no en género, raza u otras diferencias.
- 4. Flexibilidad laboral:** Modelos de trabajo que permitan el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- 5. Espacios accesibles:** Centros de trabajo y plataformas tecnológicas adaptadas para todas las personas.
- 6. Participación activa de los empleados:** Canales abiertos de comunicación y toma de decisiones compartida.
- 7. Compromiso con la comunidad:** Iniciativas que generen impacto social positivo.
- 8. Responsabilidad social empresarial:** Estrategias que minimicen el impacto ambiental y económico negativo.

Beneficios tangibles de la inclusión

Las empresas a favor de la diversidad cumplen con su responsabilidad social, así como experimentan mejoras significativas en su rendimiento.

- **Mayor innovación:** Equipos diversos producen ideas más frescas y creativas.



- **Productividad optimizada:** Un ambiente de respeto y reconocimiento eleva el compromiso de los empleados.
- **Atracción y retención de talento:** Los mejores profesionales buscan empresas que valoren la inclusión.
- **Reputación corporativa fortalecida:** Ser una empresa incluyente es sinónimo de liderazgo y ética empresarial.
- **Expansión de mercado:** Consumidores y clientes buscan empresas alineadas con valores de equidad y diversidad.
- **Cumplimiento normativo:** Las regulaciones globales avanzan hacia la exigencia de espacios laborales más equitativos.

Si bien el camino hacia la inclusión está lleno de beneficios, también enfrenta obstáculos. El mayor de ellos es la resistencia al cambio dentro de las organizaciones. Los prejuicios inconscientes y los estereotipos arraigados pueden frenar los avances.

Es momento de romper mitos y cambiar paradigmas. La inclusión no es un favor ni una tendencia pasajera; es una estrategia empresarial inteligente que impulsa el crecimiento, la competitividad y el éxito sostenible. Las empresas que entienden esto generan impacto social y lideran el futuro de los negocios.

El **Distintivo A** es el mejor ejemplo de esta visión. Más que un reconocimiento, es una declaración vanguardista de compromiso con la accesibilidad y la inclusión. Durante más de 12 años, ha transformado el panorama empresa-

rial en México y América Latina, certificando inmuebles y entornos como espacios accesibles para todas las personas sin importar su edad o condición. Ahora, su integración en el crédito de *Diseño Universal del U.S.G.B.C.*, en alianza con *Cushman & Wakefield*, *Deaf Space* y *Steven Winters Associates*, lleva esta misión más lejos: otorga valor a la certificación **LEED**, impulsa la innovación y posiciona a las empresas como líderes de un futuro accesible.

El éxito de una compañía incluyente no se mide únicamente en cifras, sino en su capacidad de abrir caminos, inspirar cambios y construir un mundo donde todas las personas sean parte del progreso. Apostar por el **Distintivo A** es abrazar esa transformación y ser el referente de una nueva era empresarial. ¿Estás listo para dar el siguiente paso? Construyamos empresas con visión, impacto real y un propósito claro.

La inclusión no sólo
transforma vidas; transforma
negocios. ¿Estás listo para
liderar el cambio?

Estamos para apoyarte.

Visítanos en:

www.amedirh.com.mx y
www.todoaccesible.com

Diversidad de género: análisis jurídico

Por: **Dr. Manuel S. García Garrido**,
ASESOR JURÍDICO DE AMEDIRH; IBÁÑEZ PARKMAN ABOGADOS

La diversidad sexual y de género hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales.¹

Diversidad de género en México

Más allá de creencias y resistencias culturales, sociales y religiosas, la realidad se impone, trayendo expresiones de diversidad de género en México, misma que ha cobrado relevancia creciente en los últimos años, especialmente con el avance de los derechos humanos y la lucha por la equidad. Por ello el marco jurídico mexicano ha evolucionado para reconocer y proteger los derechos de las personas que no se ajustan a las “normas tradicionales de género”.

Por lógicas razones, la diversidad de género no podría considerarse como un concepto totalmente definido o acabado ya que, incluso, el número de géneros es algo que está en constante discusión o evolución —existen fuentes que señalan que hay más de 100 géneros distintos—; por lo que desde una perspectiva legal se reconoce el derecho a la no discriminación aunque legalmente no se logra abordar, definir o resolver el número de géneros existentes y si hay una diferenciación de derechos entre los mismos.

Marco constitucional y derecho internacional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo primero, establece que todas las personas tienen derecho

a la igualdad ante la ley y a no ser discriminadas por razones de género, identidad de género u orientación sexual.

Este principio es fundamental, ya que establece una base sólida para la protección de los derechos de las personas sin importar su género, transgénero, no binarismo, y de cualquier otra identidad no normativa.

Por los tratados internacionales, México tiene la obligación de adaptar sus leyes nacionales a los estándares internacionales en materia de derechos humanos. Entre ellos, la “Convención americana sobre derechos humanos” y la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, así como la “Agenda 2030 para el desarrollo sostenible” que promueve la igualdad de género y la no discriminación.

Reconocimiento legal de la identidad de género

Desde 2015, la Ciudad de México permite a las personas transgénero modificar su nombre y sexo en los documentos oficiales sin necesidad de intervención quirúrgica. A partir de esta reforma, varios estados de la República Mexicana co-



menzaron a emular estos cambios, pero la situación no es homogénea. Aunque existen avances, aún hay entidades federativas donde el proceso para reconocer la identidad de género de las personas trans, es más burocrático y restringido.

Igualmente, la legalización del matrimonio entre personas del mismo sexo en la Ciudad de México data del 2010, marcando el inicio de una serie de reformas estatales vigentes, prácticamente, en todo el país. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha reiterado en varias ocasiones que las uniones entre personas del mismo sexo deben ser reconocidas y protegidas por el Estado.

En la misma línea en el 2021, SCJN resolvió que el derecho a la identidad de género debe ser reconocido en todo el país de forma expedita, rápida y sin obstáculos innecesarios. Este pronunciamiento amplió la protección de derechos fundamentales para las personas trans, dejando claro que el Estado debe asegurar el respeto y acceso a su identidad de género.

A pesar de los avances legislativos, uno de los retos es que la discriminación y violencia hacia las personas diversas en cuanto a género sigue siendo una problemática grave en México que requeriría mucho mayor atención por parte de las autoridades gubernamentales para prevenir y sancionar estas conductas.

En la misma lógica, dentro del Derecho laboral está prohibida cualquier forma de discriminación, por lo que para las organizaciones el reto consiste en, por un lado, la efectiva, y por otro, razonable implementación de estos criterios.

Incuestionable resulta que cada persona tiene derecho a la libre expresión de su personalidad e individualidad y a ser respetados —no discriminados—, pero tampoco es dable que pueda pedirse a las organizaciones y a los Estados o gobiernos, adaptarse a las peticiones o necesidades de cada persona acorde al género que decida expresar.

Sin duda, nos encontramos ante una realidad multifacética en donde, tanto las legislaciones como las organizaciones, tendrán que adaptarse a las posibilidades fácticas de implementación de las inquietudes y expresiones de personalidad de los seres humanos. Este es un proceso que lleva desde el inicio de la civilización y que, en mi opinión, nunca terminará.

¹ Conapo. ¿Sabes qué es la diversidad sexual y de género? Disponible en línea. <https://www.gob.mx/conapo/documentos/sabes-que-es-la-diversidad-sexual-y-de-genero#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20y%20de%20g%C3%A9nero%20hace%20referencia%20a%20todas,%u%20orientaciones%20e%20identidades%20sexuales>

El contenido es responsabilidad del autor.

No dejes tu futuro al azar: toma el control de tu AFORE

Por: Ernesto Vázquez y Raquel Aguilar,
DESPACHO VÁZQUEZ LANDERO

Cuando comienzas a trabajar en una empresa, tu empleador está obligado a inscribirte en el IMSS. Este registro no sólo te brinda acceso a la seguridad social, sino que también genera un ahorro para tu retiro, administrado por las AFORES.

Sin embargo, si no eliges una AFORE, tu cuenta es asignada automáticamente a una de las que han generado mayores rendimientos. Actualmente, 17.5 millones de cuentas están en esta situación. ¿Quieres dejar en manos del azar la administración de tu patrimonio?

¿Cuáles son las desventajas de no elegir una Afore?

No registrarte en una Afore puede traer consigo las siguientes desventajas:

- No saber quién administra tus recursos.
- No contar con beneficiarios designados, lo que puede dificultar el acceso a los fondos en caso de fallecimiento.
- No disponer de un expediente actualizado, lo que complica la realización de trámites relacionados con tu cuenta de ahorro.

Para brindarte certeza sobre el manejo de tus recursos, a continuación, revisaremos los siguientes aspectos:

- Cómo elegir la Afore ideal para ti

- Cómo registrarte en una Afore
- Cómo localizar tu AFORE si no sabes dónde está tu cuenta

¿Cómo elegir la mejor Afore?

Al momento de elegir una Afore, es fundamental considerar dos aspectos clave:

- Las comisiones que cobran.
- El rendimiento neto que ofrecen.

Comisiones

En la Cuarta Sesión Extraordinaria celebrada el 27 de noviembre de 2024, la Junta de Gobierno de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), determinó las comisiones que las Afores cobrarán en 2025. Estas tarifas reflejan una leve reducción en comparación con las aplicadas en 2024, como se muestra en la siguiente tabla:



Comisiones de las Afores en sus Siefores Básicas (% sobre saldo administrado)

AFORE	Comisión 2024	Comisión 2025
Azteca	0.57	0.55
Banamex	0.57	0.55
Coppel	0.566	0.55
Inbursa	0.57	0.55
Invercap	0.57	0.55
PENSIONISSSTE	0.53	0.52
Principal	0.57	0.55
Profuturo	0.57	0.55
Sura	0.57	0.55
XXI Banorte	0.57	0.55
Promedio del Sistema	0.566	0.547



Tu empleador está obligado a inscribirte en el IMSS. Este registro te brinda acceso a la seguridad social y también genera un ahorro para tu retiro, administrado por las AFORES.

Rendimiento neto

Las Afores invierten el dinero de sus clientes a través de instrumentos de inversión llamados SIEFORES. Una SIEFORE es una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro, en el cual las AFORE invierten los recursos de los trabajadores buscando obtener las mayores ganancias posibles para estos ahorros, siempre bajo las medidas de supervisión de la CONSAR.

Existen 10 SIEFORES Generacionales en las que permanecerán invertidos los recursos del trabajador hasta que llegue a la edad de retiro, con el fin de que se aproveche mejor el largo plazo de las inversiones para maximizar la pensión.

Con base en la información obtenida de la página de la CONSAR, al cierre de enero 2025, el indicador de rendimiento neto en cada Afore y por tipo de SIEFORE es el siguiente:

AFORE	SIEFORE BÁSICA INICIAL	SIEFORE BÁSICA 95-99	SIEFORE BÁSICA 90-94	SIEFORE BÁSICA 85-89	SIEFORE BÁSICA 80-84
	Personas nacidas a partir de 2000	Personas nacidas de 1995 a 1999	Personas nacidas de 1990 a 1994	Personas nacidas de 1985 a 1989	Personas nacidas de 1980 a 1984
Profuturo	7.20%	7.18%	7.12%	7.24%	7.07%
Inbursa	6.41%	6.43%	6.50%	6.48%	6.50%
SURA	6.24%	6.20%	6.18%	6.21%	6.24%
XXI- Banorte	6.20%	6.20%	6.23%	6.29%	6.25%
Invercap	5.84%	5.85%	6.09%	5.84%	5.92%
PensionISSSTE	5.83%	5.86%	6.04%	5.76%	5.78%
Principal	5.68%	5.65%	5.81%	5.91%	5.91%
Banamex	5.64%	5.66%	5.75%	5.87%	5.83%
Azteca	5.39%	5.39%	5.40%	5.49%	5.33%
Coppel	5.27%	5.26%	5.53%	5.63%	5.60%

AFORE	SIEFORE BÁSICA 75-79	SIEFORE BÁSICA 70-74	SIEFORE BÁSICA 65-69	SIEFORE BÁSICA 60-64	SIEFORE SBO
	Personas nacidas de 1975 a 1979	Personas nacidas de 1970 a 1974	Personas nacidas de 1960 a 1964	Personas nacidas de 1960 a 1964	Personas nacidas antes de 1960
Profuturo	7.02%	6.76%	6.30%	5.87%	4.80%
Inbursa	6.49%	6.40%	6.44%	6.02%	6.17%
SURA	6.21%	6.16%	6.06%	5.90%	5.71%
XXI- Banorte	6.11%	6.06%	5.92%	5.37%	5.63%
Invercap	5.66%	5.60%	5.68%	5.38%	5.85%
PensionISSSTE	5.86%	6.11%	6.30%	6.07%	6.15%
Principal	6.24%	6.07%	5.98%	5.84%	5.56%
Banamex	5.72%	5.66%	5.25%	4.93%	4.73%
Azteca	5.36%	5.30%	5.46%	5.40%	6.17%
Coppel	5.57%	5.38%	5.30%	5.16%	6.19%

Nota: Las celdas marcadas en amarillo permiten identificar la Afore que ofrece el mayor rendimiento dependiendo del año de nacimiento del trabajador

Una vez que contamos con la información necesaria, podemos registrarnos en la AFORE que más nos conviene, pero antes hay que generar o actualizar el expediente de identificación.

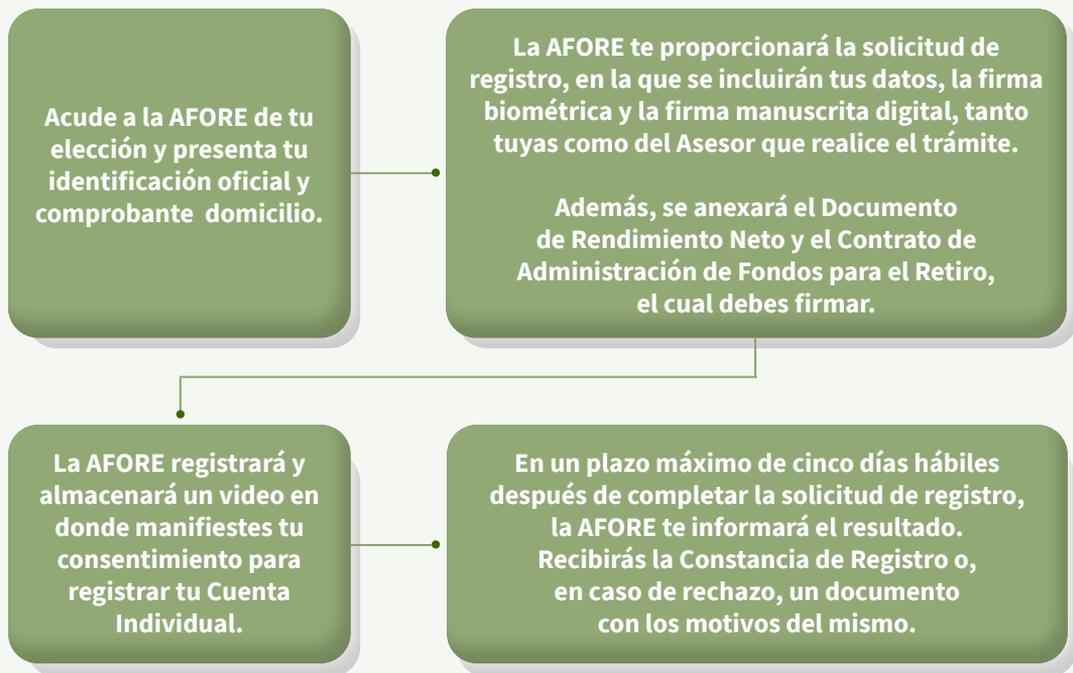
Generación de Expediente de Identificación del Trabajador

Para conformar el Expediente de Identificación del Trabajador, es necesario proporcionar a la Afore la siguiente información:

- Identificación oficial vigente original (INE o pasaporte).
- Comprobante de domicilio no mayor a tres meses. Puedes presentar cualquiera de los siguientes documentos: comprobante de suministro de energía eléctrica, estados de cuenta por servicios de telefonía o gas; derechos por suministro de agua; impuesto predial; estados de cuenta bancarios o de tiendas departamentales; constancia de situación fiscal del trabajador).
- Una fotografía digital del rostro del trabajador de frente, que será tomada por la Afore.
- Firma biométrica y firma manuscrita digital.
- Datos personales: nombre completo, CURP y número de seguridad social NSS, fecha de nacimiento y género; Registro Federal de Contribuyentes. Asimismo, domicilio particular y datos de contacto: teléfono fijo y/o celular y correo electrónico; ocupación, actividad económica y nivel de estudios. De igual forma, los datos de los beneficiarios, proporcionando su nombre completo, CURP y el porcentaje asignado a cada uno que deberá sumar el 100%. Puedes designar hasta cinco beneficiarios, sin importar su edad, género o parentesco.

Regístrate en la AFORE de tu elección

El procedimiento para el registro es el siguiente:



¿No sabes en qué AFORE estás?

Si quieres saber quién maneja tus recursos, ya sea porque no recuerdes en qué AFORE te registraste, o bien porque no hiciste el registro y tu cuenta se asignó a alguna AFORE en particular, puedes utilizar la herramienta diseñada por la CONSAR, a la cual puedes acceder a través del siguiente enlace:

Localiza tu AFORE - AforeWeb

Al ingresar a este link se desplegará la siguiente pantalla en la que debes capturar tu número de seguridad social o tu CURP y la dirección de tu correo electrónico:

¿No sabes en qué AFORE estás?

Bienvenido/a al servicio Localiza tu AFORE, donde podrás consultar la AFORE en la que estás registrado/a. Para realizar esta consulta necesitarás:

1. Número de Seguridad Social (NSS) o Clave Única de Registro de Población (CURP),
2. Cuenta de correo a la que deseas que se te envíe la información.

Para Iniciar tu trámite llena el siguiente formulario:

Seleccione una opción*

NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL (NSS)*
▼ ⓘ

NSS*

Correo electrónico*

Obligatorio*

Continuar

Al dar clic en el botón continuar, recibirás en tu correo electrónico el nombre, teléfono y sitio web de la AFORE en la que estás registrado.

Comentarios finales

A fin de apoyar a los trabajadores para que cuenten con herramientas para tomar decisiones informadas en relación con su ahorro para el retiro, la CONSAR imparte pláticas informativas en las que se abordan los siguientes temas:

- El funcionamiento del SAR y la cuenta AFORE.
- Los trámites que pueden hacer en su AFORE.
- Sus derechos como trabajadores y los servicios a los que tienen acceso.

Las pláticas son totalmente gratuitas y se imparten de manera presencial o por videoconferencia. Tienen una duración aproximada de 40 minutos, seguidas de una sesión de preguntas y respuestas para atender dudas de los participantes.

Para solicitarlas, el área de Recursos Humanos del centro de trabajo debe llenar y enviar el formulario disponible en el siguiente enlace: <https://tinyurl.com/m86t2tr>

El contenido es responsabilidad del autor.

Diversidad e inclusión en la empresa: claves para una implementación exitosa

Por: Erika Pedroza Luna,
MUNDO EJECUTIVO

Numerosos estudios han demostrado que las empresas que promueven la diversidad logran mejores resultados financieros y culturales, al tiempo que fortalecen su reputación ante clientes, inversionistas y colaboradores. Un estudio de McKinsey & Company encontró que las empresas en el cuartil superior para la diversidad étnica y cultural en sus equipos ejecutivos tenían un 36% más de probabilidades de superar a sus pares en rentabilidad. Además, un informe de Deloitte reveló que las organizaciones con culturas inclusivas tienen 2.3 veces más probabilidades de ser líderes en su industria.

La diversidad también impulsa la innovación; según un estudio de Boston Consulting Group, las empresas con equipos de liderazgo más diversos reportaron un 19% más de ingresos por innovación. Estos datos subrayan que la diversidad y la inclusión no solo son valores éticos, sino también estratégicos para el éxito empresarial a largo plazo.

¿Cómo implementar una estrategia de diversidad e inclusión en la cultura empresarial?

- 1. Compromiso de la Alta Dirección:** Los líderes empresariales deben ser los primeros en modelar comportamientos inclusivos y establecer una comunicación clara sobre la prioridad estratégica que representa. Este compromiso no sólo debe expresarse en palabras, sino también en acciones concretas, como asignar recursos, establecer objetivos claros y liderar con el ejemplo.
- 2. Sensibilización del personal:** La sensibilización puede realizarse a través de talleres, capacitaciones y campañas internas que aborden

los sesgos inconscientes, la equidad en el trato y la valoración de las diferencias.

- 3. Políticas de reclutamiento inclusivo:** Esto incluye analizar los procesos de selección, desde la redacción de las descripciones de los puestos hasta las entrevistas, para evitar lenguaje o prácticas que excluyan a ciertos grupos. De igual forma, es valioso ampliar las fuentes de reclutamiento, así como promover la inclusión de personas de diferentes orígenes, género, edad, orientación sexual, raza y capacidades.
- 4. Creación de grupos de afinidad:** Estos grupos pueden estar formados por empleados que comparten una identidad común (mujeres, personas con discapacidad, LGBTQ+, entre otros) y funcionan como espacios de apoyo, mentoría y desarrollo profesional. Así, al empoderar a estos grupos, las organizaciones envían un mensaje claro de que la diversidad es bien valorada.
- 5. Medición y seguimiento:** Algunas de las métricas clave incluyen la diversidad en los niveles de liderazgo, las tasas de retención de empleados diversos, la satisfacción del personal y la participación en iniciativas de inclusión. Estos datos permiten ajustar las estrategias según sea necesario y asegurar que los esfuerzos estén alineados con los objetivos organizacionales.
- 6. Fomentar una cultura inclusiva entre el personal:** Las empresas pueden organizar eventos, celebraciones culturales y programas de mentoría que promuevan la inclusión. El reconocimiento de los logros y aportaciones de empleados diversos también ayuda a reforzar esta cultura.

A largo plazo, la inclusión debe formar parte del ADN de la organización, reflejándose en su misión, valores y operaciones. La verdadera inclusión fomenta la colaboración, el respeto y el compromiso, ingredientes clave para construir una empresa sostenible y exitosa en el largo plazo.

Con información de Mundo Ejecutivo.

<https://mundoejecutivo.com.mx/actualidad/diversidad-e-inclusion-en-la-empresa-claves-para-una-implementacion-exitosa/>

Impacto de Cuéntame en bienestar y desempeño de población operativa

Por: Cuéntame

La intervención de Cuéntame muestra impacto positivo en indicadores críticos de bienestar y productividad, destacando la efectividad de combinar herramientas digitales, como recursos especializados, y terapia cognitivo-conductual.

El bienestar de los trabajadores se ha convertido en un tema central para las organizaciones que buscan mejorar su rendimiento y sostenibilidad.

Desarrollado por **Cuéntame** en colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos, se realizó un estudio que analiza cómo las intervenciones enfocadas en la salud mental de las y los colaboradores, utilizando diferentes herramientas, pueden transformar los entornos laborales y potenciar resultados clave como la productividad, el absentismo y la rotación.

Metodología

La investigación tuvo lugar en una planta de producción de Carnation (Nestlé), involucrando a 154 colaboradores y colaboradoras.

Su objetivo principal fue evaluar el impacto de dos intervenciones de **Cuéntame: Ruta del Bienestar** (recursos digitales y talleres) y Terapia Cognitivo-Conductual (TCC) de forma presencial. Ambas buscaron reducir niveles de estrés y ansiedad, mientras impactaban en variables organizacionales como rotación, absentismo y productividad.

El diseño del estudio fue cuasi-experimental, dividiendo a los participantes en tres grupos: uno de control (sin intervención), un grupo con acceso a la Ruta del Bienestar (grupo 1), y otro que combinó la Ruta con sesiones de TCC (grupo 2).

La evaluación incluyó mediciones pre y post-intervención de bienestar subjetivo (estrés, ansiedad y apoyo social) y resultados organizacionales (absentismo, rotación y productividad).

Principales hallazgos

- **Estrés y ansiedad:** Ambas intervenciones mostraron una disminución significativa en los niveles de estrés y ansiedad, siendo más significativa en el grupo que recibió la terapia. Específicamente, se obtuvo una disminución del 13% en los niveles de estrés de este grupo.
- **Productividad:** Las y los colaboradores del grupo 2, experimentaron un aumento del 12% en los niveles de rendimiento laboral, respaldado por autoevaluaciones positivas.



- **Absentismo:** Aunque el absentismo general fue bajo, el grupo con intervenciones psicológicas reportó un mayor reconocimiento de motivos de salud mental como causa de ausencias, lo que refleja un nivel mayor de concientización.
- **Rotación:** No se observaron diferencias significativas en la intención de abandonar la organización, pero el apoyo social previo al tratamiento se asoció con menor rotación. Tanto el grupo 1 como el grupo 2, presentaron una percepción más positiva hacia la organización post-intervención, lo que representa un riesgo menor ante rotación y absentismo.

Conclusiones e implicaciones

La intervención de **Cuéntame** muestra impacto positivo en indicadores críticos de bienestar y productividad, destacando la efectividad de combinar herramientas digitales, como recursos especializados, y terapia cognitivo-conductual. Estos resultados subrayan el potencial de las soluciones integrales para mejorar tanto la calidad de vida laboral como los resultados organizacionales.

Si bien este estudio enfrenta limitaciones, como el tamaño reducido de la muestra, ofrece

evidencia preliminar valiosa. Replicar estas intervenciones en mayor escala y ajustar las metodologías permitirá obtener resultados más robustos y generalizables.

Implicaciones estratégicas

- **Para la empresa:** Los resultados sugieren que invertir en programas combinados como recursos digitales y terapia, tiene un impacto tangible en bienestar, productividad y retención.
- **Para clientes:** Los datos respaldan la efectividad de las soluciones de **Cuéntame** para abordar desafíos comunes en salud mental laboral.
- **Para inversionistas:** El modelo de intervención ofrece un ROI medible en métricas organizacionales clave como absentismo y rotación, alineado con las tendencias de ESG y bienestar corporativo.

En un mundo laboral cada vez más desafiante, priorizar el bienestar de los empleados no es sólo una responsabilidad ética, sino también una estrategia empresarial indispensable.

El contenido es responsabilidad del autor.

¿Qué onda con la brecha de género?

A nivel mundial, “el progreso es lento y a este ritmo tomará 134 años cerrar las brechas de género en el mundo, es decir, hasta cinco generaciones”, afirma el

A pesar de los avances notables en materia educativa y sanitaria, llevando a México a la posición 33 de 146 en el ranking del “Global Gender Gap Report 2024”, del Foro Económico Mundial, la participación en la economía, el empleo y la política continúan presentando brechas relevantes.

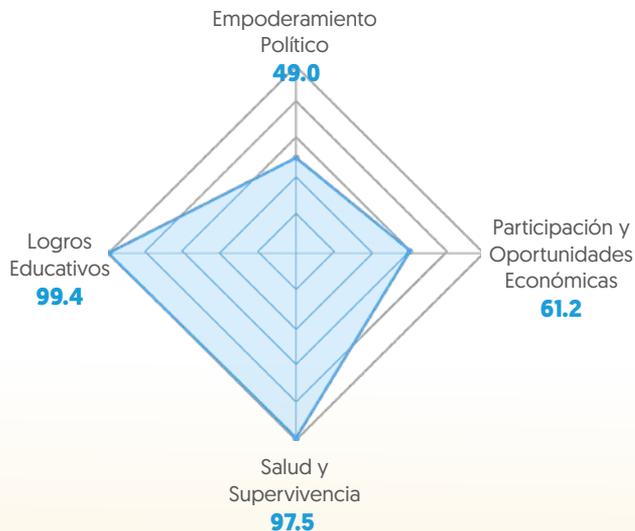


Fuentes:

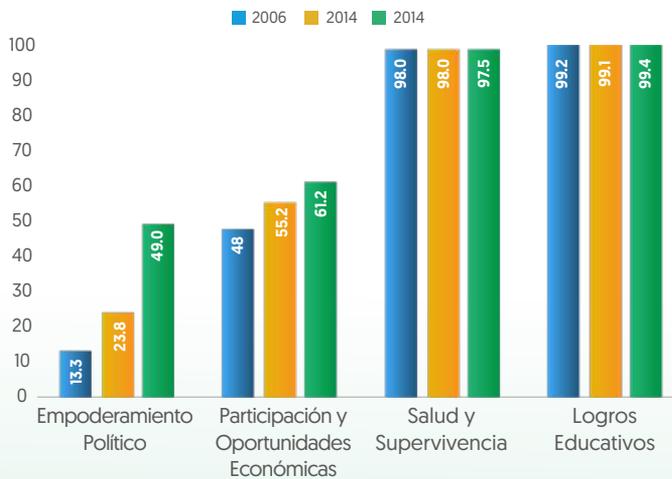
IMCO (2024). “Brecha de género en México 2024. Índice del Foro Económico Mundial”. En: *Instituto Mexicano para la Competitividad*. Disponible en: <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>

WEF (2024). “Global Gender Gap Report 2024”. En: *Foro Económico Mundial*. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

Puntaje 2024



Puntaje por subíndice en 2006, 2014 y 2024





GESTION DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS
EN PRACTICAS PROFESIONALES S.C.

PROGRAMA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

Nuestra experiencia de más de 20 años en la administración de distintos programas de prácticas profesionales nos permite apoyarte en la selección de la mejor opción de talento para tu organización.



¿Cómo te ayudamos?

Empresa especializada en la administración de prácticas profesionales con REPSE.

Brinda la oportunidad de continuar con tu programa de semillero de talento.

Integra a estudiantes de universidades o escuelas técnicas, públicas o privadas.



¡CONTÁCTANOS!
Y TE PRESENTAREMOS
UN PLAN ESPECIAL
sonia@gessproff.mx
mauricio@gessproff.mx

Ingresa aquí

www.gessproff.mx





COMITÉS DE TRABAJO PARA SOCIOS

AMEDIRH CUENTA CON **9 COMITÉS DE TRABAJO** DONDE SE COMPARTEN PRÁCTICAS DE RH DE FORMA MENSUAL, PRESIDIDOS POR EXPERTOS ESPECIALISTAS EN CADA TEMA.



**Clima
Organizacional
y Engagement**



Comunicación



**Fiscal en
Seguridad
Social**



Compensación



**Relaciones
Laborales**



**Marca Personal
y Marca
Empleadora
en la nueva era
de la Inteligencia
Artificial**



**People
Analytics**



Salud



**Selección de
Talento y
Capacitación**

CUPO LIMITADO

Envía un correo con el nombre del comité en el que deseas participar, tu nombre completo, puesto y empresa a: comitesamedirh@amedirh.com.mx
Inscripción límite de dos integrantes por empresa en cada comité

TODAS LAS REUNIONES DE COMITÉS SON VIRTUALES Y SE REALIZAN A TRAVÉS DE LA HERRAMIENTA ZOOM O TEAMS.