

CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

Nueva época | Año 15 | Enero - Febrero 2026

8 EN PORTADA

Renovar la EVP:
estrategia clave
de supervivencia

12 GRANDES TENDENCIAS

Hiperpersonalización
de la EVP: ¿ángel o demonio?

20 CONGRESO MUNDIAL DE RECURSOS HUMANOS 2026

AMEDIRH hace historia:
México único país del mundo
en ser dos veces organizador

**PROPUESTA DE
VALOR AL EMPLEADO:
RENOVARLA O MORIR**



Con AMEDIRH no solo sigues tendencias, las anticipas.

NUESTROS 4 PILARES

Te ofrecen todo lo que necesitas para liderar en Recursos Humanos:

1



Conocimiento de vanguardia y contenido especializado.

2



Una red estratégica de oportunidades para crecer.



Herramientas y recursos diseñados para tu área de RH.



Espacios únicos de innovación y networking.

3

Al afiliarte, obtienes acceso exclusivo a este ecosistema integral que conecta personas, herramientas y experiencias que elevan la gestión de talento en tu organización.

4

¡Afíliate hoy!

Y sé parte de la comunidad que está creando el futuro del trabajo en México.

CONTENIDO

04 EDITORIAL

Propuesta de valor al colaborador: renovarla o morir

08 EN PORTADA

Renovar la EVP: estrategia clave de supervivencia

12 GRANDES TENDENCIAS

Hiperpersonalización de la EVP: ¿ángel o demonio?

20 CONGRESO MUNDIAL DE RECURSOS HUMANOS 2026

AMEDIRH hace historia: México único país del mundo en ser dos veces organizador

CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

34 RETORNO DE INVERSIÓN

Prestaciones laborales la clave para atraer y retener talento

38 MUNDO EJECUTIVO

Síndrome de la vibración fantasma: ¿Qué es, por qué ocurre y cómo evitarlo?

39 AMEDIRH TALENTO

EVP: ¿respuesta a la retención del talento?

ENFOQUE DE NEGOCIOS

16 La propuesta de valor al empleado: renovarla o morir

18 Conoce TotalPass: la clave del bienestar laboral

22 El bienestar como garantía: lo que los colaboradores mexicanos esperan de sus empresas

24 Lo que la experiencia nos enseñó

26 Trayectorias profesionales a la medida

28 ¿Existe hoy una única fuerza laboral global?
Cómo las empresas están redefiniendo la gestión del talento

30 Haz frente a la incertidumbre con inclusión laboral y accesibilidad universal

32 Siete errores en el diseño de propuestas de valor al empleado



Imagen de portada: Freepik.

Únete a nuestras redes sociales



@AMEDIRH



@AMEDIRH



@AMEDIRH



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH)



Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos

Propuesta de valor al colaborador: renovarla o morir

Por: Lic. Mauricio Reynoso,
DIRECTOR GENERAL DE AMEDIRH

A lo largo del 2026, las organizaciones que no renueven su propuesta de valor al colaborador (*Employee Value Proposition*, EVP, por la sigla en inglés) correrán el riesgo de ser irrelevantes.

A nivel global, cada vez más compañías intentan reducir las opciones de trabajo remoto o híbrido, exigiendo presencia total en las oficinas. Sin embargo, de acuerdo con el estudio “Workforce 2025” de Korn Ferry, basado en una encuesta con más de 15 mil trabajadores alrededor del mundo, aunque el 59% labora tiempo completo en oficinas, sólo el 19% está feliz con ello y un 25% preferiría trabajar completamente a distancia.

Esa brecha de expectativas está cambiando la EVP. Para quienes lideran atracción de talento, la falta de flexibilidad laboral es un obstáculo para asegurar perfiles altamente competitivos. En industrias donde la disputa por el talento es feroz, dejar de ofrecer esquemas híbridos o remotos equivale a salir de la contienda.

La retención enfrenta el mismo dilema: las políticas rígidas de retorno al centro de trabajo amenazan con expulsar a colaboradores que las organizaciones no pueden darse el lujo de perder. Y en términos de engagement, el efecto

es aún más delicado. Cuando se impone el regreso total, las personas interpretan la medida como una señal de desconfianza. Esa sensación erosiona la motivación, la productividad y la cultura organizacional.

Entonces, ¿cómo puede una empresa reimaginar su propuesta de valor sin renunciar a la cohesión ni a la productividad? Las organizaciones mejor preparadas para el futuro ya contratan por habilidades, no por puestos, y sustituyen las trayectorias tradicionales por estructuras en red, donde las personas pueden moverse de manera horizontal, participar en proyectos interfuncionales y desarrollar nuevas capacidades en entornos ágiles.

En este nuevo modelo, el trabajo se organiza en torno a competencias y valor aportado, no a la ubicación física. Los equipos se arman según el proyecto y la necesidad del momento. Así, el debate del retorno al centro de trabajo pierde relevancia pues los empleados se involucran en el momento y lugar adecuado.

En su estudio, Korn Ferry subraya que las organizaciones más avanzadas ya están dejando atrás la conversación sobre el regreso a la oficina. Antes bien, están construyendo ecosistemas laborales donde la flexibilidad, la confianza y la agilidad son el nuevo ADN cultural.

Renovar la propuesta de valor al empleado es una acción estratégica. No olvidemos que las personas ya no elegirán a las empresas que les exijan volver al puesto de trabajo, sino a las que les inviten a evolucionar. Y esa diferencia, en el 2026, puede significar todo entre atraer talento o perderlo. 🔄





Siete sesgos invisibles que aniquilan tu EVP

Diseñar una Propuesta de Valor al Empleado (EVP) sólida es más que un ejercicio de creatividad aislada. Es una disciplina estratégica que exige eliminar los sesgos invisibles que, según investigaciones de HBR, Mercer y McKinsey, distorsionan lo que realmente valoran las personas. Siete de ellos son especialmente destructivos.

1. El **sesgo de homogeneidad** asume que todos quieren lo mismo.
2. El **sesgo de liderazgo** proyecta las preferencias de la alta dirección como si fueran universales.
3. El **sesgo de nostalgia** intenta replicar prácticas que funcionaron hace una década.

4. El **sesgo de velocidad** confunde inmediatez con efectividad.
5. El **sesgo de beneficios visibles** privilegia lo tangible y olvida factores como pertenencia o propósito.
6. El **sesgo de retención-reactiva** sólo escucha cuando la gente ya se fue.
7. Y el **sesgo tecnológico** supone que digitalizar es sinónimo de humanizar.

Para construir EVP relevantes en 2026, el equipo de RH debe mirar hacia afuera, escuchar hacia adentro y diseñar experiencias basadas en evidencia, no en intuiciones heredadas.

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; Regional Head of HR; HSBC. **PRESIDENTE DEL CONSEJO CONSULTIVO:** Lic. Gabriela García Cortés, Vicepresidente Senior de Recursos Humanos Latam, Pepsico Alimentos. **INVITADOS ESPECIALES:** Lic. Armando Torres Comejo; 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 15. No. 1 Enero-Febrero, 2026. 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.

NUEVO SOCIOS



Damos la bienvenida al grupo de líderes que se unen a nuestra comunidad en un año histórico, ya que por segunda ocasión **AMEDIRH organizará el 20° Congreso Mundial de Recursos Humanos de la World Federation of People Management Associations.**

¡Contamos contigo!

Alianza Team México

Lic. José Manuel Tellechea
Director de Talento México
Sector: Alimenticia

Autotransportes de Carga Tresguerras

Lic. Juan Carlos Moreno Patiño
Director de Talento Humano
Sector: Otros

Ferrer Therapeutics

Mtra. Mariel Gutiérrez
Human Resources Business Partner
Sector: Farmacéutica

Henigges Automotive México

Lic. Luisa María Facio Umaña
Gerente de Recursos Humanos
Sector: Automotriz

Intuitive

Lic. Elsa Miranda Regional
HR Business Leader
Sector: Otros

La Ferre Comercializadora

Lic. Sandra V. Arias Cadena
Gerente de Capacitación y Desarrollo
Sector: Construcción

Lumicolor Equipo Eléctrico Industrial

Lic. Daniela Flores Bravo
Gerente Recursos Humanos Grupal
Sector: Eléctrica

Médica Sur

Lic. Sonia Ponce Hernández
Gerente de Capacitación
Sector: Servicios

Michel Sanromán y Asociados

Lic. Estela Michel Sanromán
Fundador y Director General
Sector: Servicios

Mundo Imperial

Lic. Grisel Maldonado
Directora de Talento Humano
Sector: Servicios

Royal Caribbean

Mtra. Dulce Aurora Cobos Betancourt
Dirección Administrativa y Talento Humano
Sector: Servicios

Suzuki Motor de México

Lic. Ana Luisa López Vallarta
Gerente de Recursos Humanos
Sector: Automotriz

TE Connectivity

Lic. Silvana Gerez
Human Resources Manager
Sector: Tecnología

Transportes LIPU

Lic. Lilian Marlene Nerio
Gerente de Capital Humano
Sector: Transporte

Bienestar total

para tus colaboradores

+7,000 gimnasios, estudios y spas en todo México

Entrenamientos y terapia psicológica en línea

Asesorías **nutricionales**

¡Todo en un solo lugar, por un solo pago al mes!

TOTALPASS



TOTALPASS

RENOVAR LA EVP: ESTRATEGIA CLAVE DE SUPERVIVENCIA

Por: Redacción AMEDIRH



¿Tu organización está preparada para competir con una EVP renovada o sigue aferrada a un modelo que ya no le habla a nadie?

En 2026, la Propuesta de Valor al Empleado (EVP por sus siglas en inglés) será el factor decisivo en la batalla por el talento. Las organizaciones que actúen ahora —revisando su oferta, segmentando su fuerza laboral, fortaleciendo su cultura y analizando datos de rotación— podrían ganar esta guerra así como construir relaciones genuinas y sostenibles con su gente. Las que no lo hagan, simplemente quedarán fuera del juego.

El momento de actuar es ahora

Vivimos tiempos de escasez de talento, aceleración tecnológica y cambios profundos en lo que esperan los trabajadores. En este contexto, la EVP dejó de ser un documento guardado en un cajón para convertirse en la experiencia real que viven los colaboradores cada día: lo que prometes, lo que cumples y lo que sostienes cuando realmente importa.

La advertencia es contundente: renueva tu EVP o desaparece. No literalmente, pero sí en términos de competitividad. Una propuesta de valor obsoleta se traduce en fuga de talento, costos disparados, pérdida de productividad y un desgaste silencioso que puede tomar años reparar.

Al respecto, la firma de consultoría Gartner es contundente cuando señala que las empresas que reinventan su EVP pueden reducir la rotación hasta 40% y aumentar el compromiso significativamente. No hacerlo es firmar tu sentencia de irrelevancia. ¿Tu organización está preparada para competir con una EVP renovada o sigue aferrada a un modelo que ya no le habla a nadie?

Diseña un plan de retención que funcione

La movilidad laboral ya no es una amenaza: es la nueva normalidad. Y la retención no sucede

por suerte o magia, sino que se diseña. Un plan efectivo necesita tres ingredientes:

- 1. Utilizar datos reales:** Sin información clara sobre el ciclo de vida del colaborador, navegas a ciegas. Necesitas entender dónde se rompe la relación entre tu gente y la empresa. Las salidas, el desempeño, el clima, el agotamiento; pues ahí está la historia que muchos líderes prefieren ignorar.
- 2. Alinear la EVP con lo que la gente valora hoy:** Las prioridades cambiaron radicalmente. El talento exige flexibilidad, salud mental, seguridad psicológica, movilidad interna transparente y líderes que realmente escuchen. Las EVP convencionales centradas sólo en salario y prestaciones estándar, ya perdieron su poder. Las nuevas deben incluir bienestar integral, personalización y experiencias que importen.
- 3. Realizar ajustes constantes:** Tu EVP no puede ser estática. Debe evolucionar con el mercado laboral, las expectativas generacionales y el contexto económico. Revísala trimestralmente: beneficios, políticas, experiencias, mensajes. Todo.

La investigación es el nuevo GPS

Las organizaciones que se apoyan en investigación avanzada sobre retención —patrones de comportamiento, motivadores, señales tempranas de salida— logran anticiparse al riesgo y reducir la rotación crítica. La investigación no es un lujo: es una obligación estratégica.

Permite responder lo que realmente importa: ¿Qué segmentos de talento están en mayor riesgo? ¿Qué comportamientos preceden la renuncia? ¿Cuáles experiencias generan frustración? ¿Qué líderes representan focos rojos constantes?

Un CHRO estratégico no trabaja con suposiciones sino con evidencia. La analítica de talento —combinada con encuestas de escucha activa y

modelos predictivos— se está convirtiendo en la columna vertebral de las EVP más efectivas. La clave es simple: no preguntes por qué se fue la gente. Pregunta por qué está pensando en irse.

Innova en tus métodos de retención

Actualizar tu EVP significa dejar atrás el catálogo convencional de incentivos. Las empresas más competitivas están adoptando métodos que responden a lo que realmente impulsa la permanencia.

- **Flexibilidad radical:** Se convirtió en la moneda más valiosa del mercado laboral. Un modelo rígido —no importa cuántas prestaciones ofrezcas— detona rotación. Las organizaciones que permiten personalizar días presenciales, horarios y modelos híbridos reportan mejores retenciones.
- **Bienestar emocional real:** Tus colaboradores esperan que les ayudes a navegar la ansiedad, el agotamiento y la complejidad de la vida actual. Programas de salud mental, manejo del estrés, semanas de desconexión y líderes empáticos marcan la diferencia.
- **Trayectorias profesionales visibles:** La falta de crecimiento es una de las principales causas de rotación. Garantiza transparencia en oportunidades internas mediante plataformas, tableros de vacantes y rutas de carrera claras.
- **Reconocimiento frecuente y específico:** No se improvisa. Es una estrategia que incrementa retención al reforzar identidad, orgullo y sentido de contribución.
- **Mentoría y patrocinio estructurados:** La gente se queda donde siente que crece. Y crece donde tiene acompañamiento genuino.

Una propuesta de valor renovada combina estructura, flexibilidad y humanidad. Sobre todo, incorpora escucha activa para ajustarse a la vida real de tu gente.

Cuantifica el costo real de la rotación

Una organización que no mide el costo de su rotación opera a ciegas. La rotación no es sólo un número: es un drenaje financiero y emocional. Gartner estima que reemplazar a un colaborador puede costar entre 50% y 250% de su salario anual, según el rol.

Los costos visibles incluyen reclutamiento, selección, entrenamiento y curva de aprendizaje. Pero los invisibles son devastadores: pérdida de conocimiento crítico, caída de productividad, sobrecarga del equipo, agotamiento por redistribución de tareas, impacto negativo en clima y cultura, riesgo de fuga adicional (efecto dominó).

La rotación cuesta dinero, estabilidad, continuidad y reputación. Y cuando se va talento crítico, los efectos se sienten por meses o años. Por ello, medir este impacto es indispensable para justificar inversiones en EVP, bienestar, compensación flexible y movilidad interna. Un CHRO con visión debe explicar al CFO que invertir en retención no es un gasto: es una decisión financiera inteligente.

Entiende la rotación que realmente duele

No toda salida es igual. Existe un tipo que destruye más valor y envía señales tóxicas: es la rotación lamentable. Es la salida de talento clave, de alto desempeño o con habilidades críticas para el negocio.

Las causas más frecuentes son el liderazgo tóxico o desconectado, la falta de reconocimiento real, la ausencia de crecimiento, la carga de trabajo insostenible, la falta de flexibilidad, los salarios desalineados al mercado, la cultura inconsistente y la percepción de injusticia.

Toda organización debería contar con un protocolo para entender por qué se va la gente que no querías perder. Y más importante: un proceso preventivo para detectar señales tempranas. Las entrevistas de salida ya no bastan. Hoy necesitas *pulse surveys* mensuales, mediciones de compromiso por área, alertas de riesgo, conversaciones de retención y escucha activa del liderazgo.



Segmenta y personaliza tu estrategia

Una propuesta de valor efectiva no es universal sino segmentada. No todos valoran lo mismo, no todos se motivan igual y no todos requieren la misma estrategia de retención.

Segmenta por generación, nivel de contribución, potencial, tipo de rol, área de negocio, motivadores principales y riesgo de salida. Esto te permite construir propuestas diferenciadas. Los jóvenes priorizan crecimiento acelerado y flexibilidad. Los mandos medios valoran estabilidad y balance. Los roles críticos requieren incentivos, proyectos estratégicos y visibilidad ejecutiva. Los perfiles senior buscan autonomía e impacto.

Y recuerda: una EVP renovada no se diseña desde RH en aislamiento. Debe construirse con el equipo de liderazgo de la empresa, porque son los líderes quienes materializan —o destruyen— la experiencia del colaborador. Cada director de área debe trabajar un plan de retención segmentado, basado en datos y alineado con la EVP corporativa. Así logras coherencia entre lo que prometes y lo que vives.

¿De quién depende la decisión?

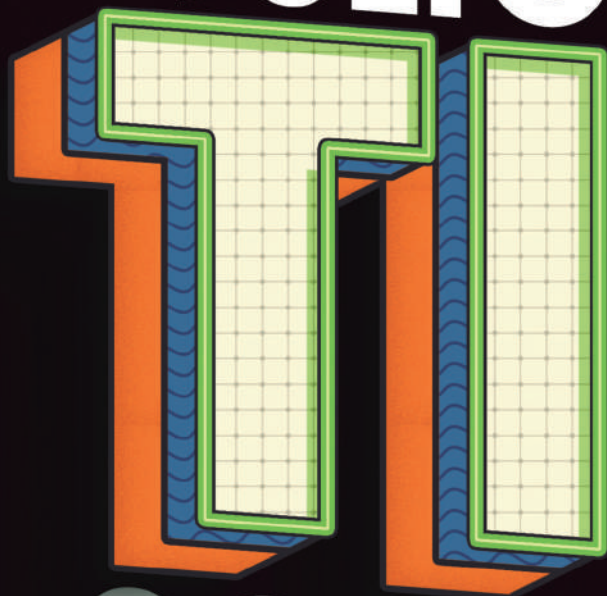
Renovar la EVP no es un proyecto de RH. Es una decisión de negocio. Y, sin exagerar, una cuestión de vida o muerte organizacional. Las empresas deben preguntarse: ¿estamos ofreciendo una propuesta que refleje quiénes somos, hacia dónde vamos y lo que nuestra gente necesita para quedarse? El momento es ahora. La competencia ya empezó. 🔄

REVISTA CONSULTORÍA

SUPLEMENTO ESPECIAL

Abril 2026

LAS MEJORES CONSULTORAS



2026

☎ 55 9006 1714

f CONSULTORÍA

🐦 @Rev_Consultoria

📺 Revista Consultoría TV

📷 @revistaconsultoria

📺 @revistaconsultoria

Adquierela en:

Sanborns city market

www.revistaconsultoria.com.mx

HIPERPERSONALIZACIÓN DE LA EVP: ¿ÁNGEL O DEMONIO?

Por: Redacción AMEDIRH



Imaginemos por un momento que cada uno de nuestros colaboradores llega mañana a la oficina esperando que la organización se adapte completamente a sus necesidades individuales:

- Programas de capacitación diseñados exclusivamente para ellos
- Beneficios que respondan a su situación particular
- Trayectorias profesionales trazadas según sus aspiraciones únicas
- Horarios que se ajusten a su vida personal
- Comunicaciones que hablen su idioma, literal y figuradamente.

Suena como el sueño de cualquier ejecutivo de RH comprometido con el bienestar de su gente, ¿verdad? Pero hagamos una pregunta incómoda que nos permita analizar más a fondo las ideas: ¿puede nuestra organización realmente

sostener ese nivel de personalización sin colapsar en el intento?

Bienvenidos al dilema más complejo que enfrentamos en 2026: la promesa seductora de las experiencias hiperpersonalizadas *versus* la realidad operativa de las organizaciones actuales. Y antes de que pensemos que tenemos una respuesta definitiva, adelantemos que esto no está en blanco o negro. Es una zona gris llena de matices que merece nuestra atención.

Colaboradores que actúan como consumidores

Las expectativas del talento humano están moldeadas por sus experiencias como consumidores.¹ El problema es que muchas organizaciones están intentando responder a esta demanda sin haber construido la infraestructura que lo haga posible.

Mercer señala que aunque el 82% de los empleados expresan satisfacción en sus posiciones actuales, casi un tercio de ellos todavía tiene intención de marcharse este año.² La satisfacción ya no es suficiente. La gente quiere sentirse vista, comprendida y atendida de manera individual.

El lado oscuro de personalizar todo

Aquí es donde la conversación se pone interesante, porque no todo es color de rosa en el mundo de la hiperpersonalización. Vemos tres aspectos incómodos observables en organizaciones que intentaron personalizar sin pensarlo dos veces.

a) La complejidad operativa se multiplica exponencialmente.

Cuando diseñamos 15 trayectorias profesionales diferentes, 20 esquemas de beneficios personalizados y programas de capacitación individualizados para cada perfil, el equipo de RH pasa de tener una función estratégica a ser un monstruo administrativo imposible de gestionar. Los costos se disparan, los procesos se vuelven laberínticos y nuestra gente termina tan abrumada que pierde de vista el objetivo original: generar valor para el negocio.

b) Podemos estar creando inequidad sin darnos cuenta.

La investigación de Mercer sobre trabajadores por hora revela que la fuerza laboral navega tensiones financieras crecientes, beneficios inequitativos, flexibilidad limitada y barreras para el avance profesional.³ Cuando personalizamos demasiado, corremos el riesgo de crear experiencias privilegiadas para algunos mientras otros se quedan atrás. ¿Quién decide quién recibe qué? ¿Cómo aseguramos que la personalización no se convierta en un sistema de castas corporativo donde sólo ciertos perfiles tienen acceso a las mejores experiencias?

c) La fragmentación cultural puede desmovernos desde adentro.

Si cada equipo, cada persona, cada área opera bajo reglas completamente distintas, ¿dónde queda nuestra cultura organizacional? ¿Cómo construimos cohesión cuando todos están viviendo expe-

riencias radicalmente diferentes? La personalización extrema puede erosionar ese sentido de pertenencia que tanto trabajo nos costó construir.

¿Cuál es el camino equilibrado?

No vamos a decir que abandonemos la personalización. Eso sería absurdo en 2026. La investigación de BCG muestra que los líderes en personalización hacen crecer sus ingresos 10 puntos porcentuales más rápido anualmente que los rezagados.⁴

Pero tampoco vamos a vender la fantasía de que podemos personalizar absolutamente todo sin consecuencias. La clave está en lo que llamamos **personalización estratégica**: enfocarnos en los momentos y dimensiones donde la personalización realmente genera valor diferencial, y mantener estandarizados los procesos donde la eficiencia operativa es más importante.

Korn Ferry señala que las organizaciones enfrentan el desafío de lograr un equilibrio entre tecnología y conexión humana, eficiencia y personalización, flexibilidad y estructura.⁵ Y ese balance no se logra con buenas intenciones sino con decisiones inteligentes basadas en datos.

Preguntémosnos: ¿En qué momentos del ciclo de vida del colaborador la personalización realmente cambia la experiencia? Mercer recomienda usar mapeo de trayectorias de extremo a extremo para identificar los puntos reales de fricción.⁶

Tal vez sea en el *onboarding*, donde una experiencia personalizada aumenta dramáticamente el compromiso temprano. O quizá sea en el desarrollo de carrera, donde trayectorias individualizadas retienen a nuestro talento crítico. Pero probablemente no necesitemos personalizar el proceso de registro de vacaciones.

La tecnología no es una solución mágica

La encuesta de Korn Ferry a más de 15,000 profesionales a nivel mundial revela que el 70% está preocupado porque el costo de vida supera su

salario actual.⁷ Lo que nos dice esto es que hay problemas fundamentales que ningún nivel de personalización tecnológica va a resolver.

Antes de invertir millones en plataformas de hiperpersonalización impulsadas por IA, asegúrenos de que estamos resolviendo los problemas correctos.

Gallup encontró poca evidencia de que las soluciones tradicionales de bienestar por sí solas tengan un impacto significativo.⁸

En cambio, las intervenciones más efectivas implican plataformas de experiencia del empleado impulsadas por IA, análisis de sentimiento en tiempo real y herramientas de coaching personalizadas que realmente abordan las necesidades individuales.

La tecnología puede ayudarnos a escalar ciertas experiencias personalizadas. Pero no sustituye el juicio humano sobre cuándo y dónde personalizar.

Mercer destaca que los empleadores están integrando IA en sus estrategias de beneficios específicamente para mejorar la analítica, ofrecer experiencias personalizadas y proporcionar soporte proactivo como la detección de burnout.⁹ Eso está bien. Pero si nuestra estrategia de personalización se reduce a “implementar una plataforma”, ya perdimos.

Takeaways

- 1. La hiperpersonalización es una herramienta poderosa, no una estrategia completa.** Usémosla estratégicamente en los momentos críticos del ciclo de vida del colaborador donde realmente genera valor diferencial, pero no intentemos personalizar absolutamente todo o creemos un monstruo operativo imposible de gestionar.
- 2. La tecnología habilita la personalización a escala, pero nunca sustituye el juicio estratégico.** Antes de invertir en plataformas sofisticadas de IA, asegúrenos de que estamos resolviendo los problemas correctos y que nuestra infraestructura de datos, procesos y capacidades organizacionales puede sostener lo que prometemos.
- 3. El verdadero desafío no es técnico, es cultural y ético.** Necesitamos sistemas claros para garantizar que la personalización no se convierta en fuente de inequidad y mecanismos para mantener la cohesión organizacional mientras reconocemos las diferencias individuales. La personalización sin equidad no es progreso, es privilegio disfrazado. 🤖👤

¹ Mercer (2025). “Embracing transformation in 2025”. Disponible en: <https://www.mercer.com/insights/people-strategy/hr-transformation/priorities-for-2025/>

² Mercer (2025). “Design an employee experience fit for the new shape of work”. Disponible en: <https://www.mercer.com/solutions/talent-and-rewards/employee-experience/employee-experience-design/>

³ Mercer (2024). “2024-2025 Inside Employees’ minds”. Disponible en: <https://www.mercer.com/en-us/insights/talent-and-transformation/attracting-and-retaining-talent/2024-2025-inside-employees-minds-survey-report/>

⁴ BCG (2024). “Capturing the \$2 Trillion Personalization Opportunity with AI”. Disponible en: <https://www.bcg.com/press/15october2024-capturing-the-2-trillion-personalization-opportunity-with-ai>

⁵ Korn Ferry (2025). “Korn Ferry Research Reveals Top Talent Acquisition Trends Shaping 2025”. Disponible en: <https://www.kornferry.com/about-us/press/korn-ferry-research-reveals-top-talent-acquisition-trends-shaping-2025>

⁶ Mercer (2025a). Op. Cit.

⁷ Korn Ferry (2025). “Power Shifts”. Disponible en: <https://www.kornferry.com/insights/featured-topics/workforce-management/workforce-planning-insights>

⁸ Gallup (2024). “State of the Global Workplace 2025”. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

⁹ Mercer (2024). “Employee benefits and technology trends research”. Disponible en: <https://www.mercer.com/insights/total-rewards/employee-benefits-strategy/employee-benefits-and-technology-trends-report/>



Nuevo

Diplomado en
**Emprendimiento
Innovador: Liderazgo,
Tecnología y Sostenibilidad**
Inicia 23 de enero de 2026



Nuevo

Diplomado en
**Formación
y Actualización
del Perito Contable**
Inicia 23 de enero de 2026



Programa para
la preparación del
**Examen Uniforme
de Certificación**
Inicia 26 de enero de 2026



Diplomado en PLD
para la certificación
de la CNBV
Inicia 9 de febrero de 2026



Programa para
la preparación del
**Examen Uniforme
de Certificación**
Inicia 20 de febrero de 2026



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

Colegio de Contadores Públicos de México



La propuesta de valor al empleado: renovarla o morir



Por: C.P. y L.A. Edgar Alejandro Romero León,
INTEGRANTE DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE FINANZAS Y SISTEMA FINANCIERO
DEL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE MÉXICO

Como cada inicio de año, las empresas comienzan con la definición de objetivos, asignación de presupuestos, planes de capacitación y el pago de bonos anuales por desempeño. Sin embargo, dentro de la agenda de la Administración, también se encuentra el replantear y alinear la propuesta de valor para el empleado. Esta última se ha vuelto relevante derivado de la competencia para atraer talento, así como la alta rotación de personal frente a un mercado laboral multigeneracional.

¿Qué es la propuesta de valor al empleado?

La *employee value proposition* o EVP —por el término y siglas en inglés— consiste en el plan o programa de beneficios que una empresa brinda a sus empleados, cuyo objetivo principal es atraer y retener al talento que ella requiere para el logro de sus objetivos y que le permite diferenciarse como marca empleadora. Se integra por componentes clave que permiten a una empresa diferenciarse de otras o mantenerse competitiva en el mercado frente a las demandas y necesidades que tiene el talento profesio-

nal. Entre los componentes principales se encuentran:

- **Compensación y beneficios:** atractivas ofertas basadas en salarios competitivos, bonos por desempeño, seguro de vida, seguro de gastos médicos mayores, fondo de ahorro y planes de jubilación, como prestaciones adicionales a lo que establece la ley.
- **Plan de carrera y desarrollo:** programas enfocados en desarrollar el talento de la gente, fortaleciendo sus habilidades de liderazgo y conocimiento técnico, que les permita ser candidatos a promociones en el mediano y largo plazo.
- **Entorno de trabajo:** seguro, inclusivo y sostenible, donde se proteja la salud física, mental y se les de voz y participación a cada uno de los empleados.
- **Reconocimiento:** cultura enfocada en el reconocimiento del esfuerzo y logros, tanto individual como en equipo.
- **Liderazgo:** de puertas abiertas y colaborativo, en donde el líder priorice el bienestar y desarrollo de sus equipos de trabajo.

Estos son algunos de los componentes que la fuerza laboral busca para mantenerse o cambiarse de trabajo; sin embargo, se ajustan en función de cada sector económico. Si bien la EVP puede definir la reputación en materia laboral de una empresa, sólo el 32% de estas cuentan con una oferta alineada con las expectativas del talento, según el informe CHRO 2030 de EY.

Responsables de su definición

Definir una propuesta de valor es una responsabilidad que no sólo recae en el área de Recursos Humanos, dado que su definición conlleva la percepción y reputación de una empresa como lugar para trabajar. En la mayoría de las empresas, la EVP es liderada por el Chief Human Resources Officer, no obstante, como una sana práctica, el Comité Ejecutivo integrado por el CEO, el CFO, el COO y el CMO, se incorpora a la mesa de análisis, discusión y toma de decisiones del programa de beneficios que se brindará a los empleados, con el objetivo de garantizar su alineación con la estrategia, la cultura organizacional y el cumplimiento de objetivos.

Cuando el Comité Ejecutivo participa en decisiones que involucran el bienestar de la gente, la EVP se vive en toda la organización, ya que un compromiso visible de los líderes asegura que esta es una realidad.

¿Renovarla o morir?

“Las personas no abandonan empresas, abandonan experiencias”. Sin duda, la realidad actual ha cambiado y hoy la fuerza laboral se encuentra integrada por cuatro generaciones con contextos tecnológicos, económicos e históricos diferentes y si las empresas no se adaptan a ellas están destinadas a una alta rotación de personal y una mala reputación como marca empleadora.

¿Qué es lo que busca cada generación en una empresa?



- **Baby Boomers:** valoran la estabilidad laboral y su meta es jubilarse dentro de la empresa, la mayoría vivió la evolución de un liderazgo coercitivo a uno transformacional.
- **Generación X:** actualmente lideran las organizaciones, trabajan con independencia y se enfocan en el cumplimiento de objetivos y resultados tangibles. Han tenido que adaptar su liderazgo con base en las necesidades de las nuevas generaciones.
- **Millennials:** son el relevo de la generación X, en algunos casos ya lideran posiciones directivas y gerenciales. Este segmento busca propósito, aprendizaje continuo y requiere de retroalimentación constante.
- **Generación Z:** valoran ambientes donde el bienestar emocional, la salud mental, la diversidad e inclusión formen parte del ADN de una empresa. La flexibilidad y el trabajo remoto son pilares fundamentales para elegir a una empresa para trabajar.

Es claro que, a medida que han evolucionado las prioridades de los empleados, la EVP se ha con-

vertido en una pieza angular para atraer y retener talento. Las personas no se van de las empresas cuando se sienten respetadas, en constante aprendizaje y crecimiento, con una compensación justa y dónde su voz es escuchada. “*Liderar no es retener al talento a través de un contrato laboral, es lograr que las personas quieran y decidan quedarse*”.

Crear, replantear y alinear la EVP evitará que una empresa sea sumergida en el fenómeno originado en los Estados Unidos de America, denominado “*the great resignation*” (la gran deserción), en dónde más de cuarenta millones de personas renunciaron a sus puestos de trabajo, para buscar mejores condiciones de trabajo y mayores beneficios de los que tenían, posterior a la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19). Esto no solamente pone en riesgo la rotación de personal, inestabilidad de los procesos y gastos adicionales en reclutamiento y selección, sino también la existencia de la empresa ante un futuro previsible, es decir, en un periodo de tiempo que puede ser más allá de lo inmediato.

Conclusión

En 2026, la EVP no será un requisito más que cumplir, sino un diferenciador en dónde las personas decidan si trabajar o no en una empresa. Como lo señaló Michael Page en su guía salarial 2026, “la fórmula de la nueva compensación se basa en flexibilidad, equidad y propósito, en dónde el reto está en pasar de un modelo rígido y estandarizado a uno dinámico y personalizable”.

Asimismo, resulta necesario contar con un Comité Ejecutivo integrado por hombres y mujeres, con experiencia en diversos sectores y tamaño de empresa, que permita dar visibilidad a los líderes sobre lo que se vive en otras organizaciones y el cómo atraer y retener al mejor talento. No hay que olvidar que, un empleado comprometido y valorado logra crear grandes experiencias para los clientes.

El contenido es responsabilidad de las autoras.



Conoce TotalPass: la clave del bienestar laboral

Por: TotalPass

A cuatro años de operaciones en México, TotalPass, la empresa líder en el mercado de beneficios corporativos *wellness*, se ha convertido en un apoyo para mejorar la salud integral de los colaboradores de todas las empresas que ya lo ofrecen, dando acceso a +7,000 gimnasios, clubes deportivos y estudios distribuidos en diferentes estados del territorio nacional, además de sesiones terapéuticas y consultas nutricionales.

¿Por qué TotalPass es el líder en beneficios de bienestar corporativo?

En la actualidad, TotalPass cuenta con referentes del mercado fitness dentro de su red, entre ellos destacan reconocidos nombres como **Sports World, Sport City, Sportium** y **Nelson Vargas**, así como prestigiosos estudios especializados, tales como **Commando, Beatness** y **Orangetheory Fitness**.

Entre las empresas que priorizan la salud de sus colaboradores y que ya son aliadas de TotalPass se encuentran **Nestlé** y algunas instituciones bancarias como **Santander, Afirme, Banorte**, además de diversas PyMes.

Beneficios empresariales de TotalPass

La conexión entre la actividad física y el bienestar personal es bien conocida. Sin embargo,

TotalPass surge como respuesta a la creciente tendencia del bienestar corporativo, que busca abordar activamente el estrés laboral y el agotamiento.



TOTALPASS

más allá de los beneficios individuales, TotalPass busca que las empresas que promueven el bienestar integral entre sus colaboradores, obtengan ventajas significativas en diversos aspectos.

Incremento de la retención laboral

Desde la productividad hasta la retención del talento, TotalPass ha demostrado ser un impulsor clave de una cultura organizacional positiva y colaboradores motivados.

De hecho, en apenas siete semanas de adopción del beneficio de bienestar, una de sus empresas cliente experimentó un impresionante aumento del 39% en su tasa de retención de colaboradores.

Las implicaciones financieras de invertir en bienestar son igualmente significativas. Las empresas que priorizan el bienestar tienen tasas de retención de talento hasta 25% más altas que aquellas que no lo hacen.

Considerando que el costo de reemplazar a un colaborador puede ser hasta el 150% de su salario anual, la inversión en el bienestar de los empleados se convierte en una estrategia económica sólida y sostenible.

Elimina el estrés laboral

TotalPass surge como respuesta a la creciente tendencia del bienestar corporativo, que busca abordar activamente el estrés laboral y el agotamiento.

En el contexto nacional, donde los trabajadores mexicanos lideran las estadísticas mundiales de estrés laboral según la OMS, TotalPass se presenta como una solución integral para mejorar el bienestar de la fuerza laboral mexicana.

Promover la actividad física como una forma de combatir el estrés no sólo beneficia el bien-

estar individual, sino que también impulsa la creatividad, la concentración y la capacidad para resolver problemas, elementos cruciales para el rendimiento laboral óptimo.

Mejora la productividad laboral

Es fundamental que los líderes empresariales fomenten entre su equipo la importancia de tomarse pausas regulares para descansar y dedicar tiempo a cuidar de sí mismos y de sus seres queridos.

Este enfoque no sólo mejora la productividad a corto plazo, sino que también fortalece el compromiso de los colaboradores a lo largo del tiempo.

De acuerdo con el *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, los colaboradores que participan en programas de bienestar muestran un aumento del 8% en su productividad.

El contenido es responsabilidad de las autoras.

Contáctanos:

andres.bohorquez@totalpass.com.mx





AMEDIRH hace historia: México único país del mundo en ser dos veces organizador

Por: Redacción AMEDIRH

Como un hecho histórico, la Ciudad de México será sede por segunda ocasión del **Congreso Mundial de Recursos Humanos** de la World Federation of People Management Associations (WFPMA). Y AMEDIRH organizará nuevamente este evento global.

Esta distinción internacional reconoce la madurez, innovación y potencia estratégica de AMEDIRH y la comunidad de Recursos Humanos en México y abre una ventana única de aprendizaje, networking global y posicionamiento profesional para los líderes y ejecutivos de nuestra comunidad.

Para México y América Latina, donde la transformación digital, la reubicación de cadenas de suministro y la evolución regulatoria están reconfigurando el panorama laboral, el **20° Congreso Mundial de Recursos Humanos 2026** llega en el momento preciso. Los participantes accederán a pensamiento de vanguardia y podrán convertir ese conocimiento en ventaja competitiva inmediata dentro de sus equipos y empresas.

El antes y el después en la gestión del talento

El 20° Congreso Mundial de Recursos Humanos 2026 —organizado por la WFPMA y AMEDIRH—

presenta un tema profundamente relevante para el momento histórico que vivimos: “**Leadership in motion: transforming talent and culture**”.

Este eje es un llamado contundente a reinventar la forma en que lideramos, construimos cultura y desarrollamos talento en un mundo de disrupción permanente, donde enfrentamos simultáneamente automatización acelerada, disrupciones de mercado, cambios geopolíticos, nuevas reglas comerciales y una fuerza laboral que exige propósito, bienestar y flexibilidad como estándares.

Por ello, el liderazgo tradicional ya es insuficiente. Hoy, los líderes necesitan integrar dimensiones tecnológicas, emocionales, estratégicas y éticas para responder a la complejidad creciente del entorno.

Ahí radica la relevancia del concepto **Leadership in Motion**: entender el liderazgo como un sistema vivo, adaptable y en evolución constante. Una nueva visión capaz de transformar a las personas y, a través de ellas, transformar los resultados. Este evento global será particularmente valioso para los profesionales de RH por cinco razones clave:

1. Anticipar el futuro del trabajo en un entorno regional dinámico: La Inteligencia Artificial, el trabajo híbrido, la obsolescencia acelerada de habilidades y la diversidad como motor de innovación están reconfigurando las organizaciones de la región. El Congreso ofrecerá herramientas prácticas y modelos probados para crear culturas ágiles, experimentales y centradas en el aprendizaje continuo.

2. Fortalecer el rol estratégico de RH: No sólo gestionamos talento; hoy conducimos la transformación cultural, diseñamos capacidades para el futuro y construimos resiliencia organizacional. Será una oportunidad para reforzar el posicionamiento de RH como un actor clave en decisiones de negocio, innovación y sostenibilidad.

3. Conectar con la comunidad global de RH: México se convierte en un punto de encuentro para expertos internacionales. Para los ejecutivos latinoamericanos, esto significa acceso inmediato a redes, alianzas y conocimiento que sólo se encuentra en los grandes centros de innovación empresarial.

4. Convertir la cultura en ventaja competitiva tangible: Las empresas que desarrollan culturas inclusivas, dinámicas y orientadas a las personas tienen mejores resultados financieros, mayor atracción de talento y niveles superiores de engagement. El Congreso Mundial brindará marcos de acción para acelerar estos procesos y hacerlos sostenibles.

5. Preparar a las organizaciones para la velocidad del cambio: Con el 50% de las competencias actuales en proceso de quedar obsoletas y millones de colaboradores que requerirán *reskilling*, los líderes de RH deberán rediseñar estrategias de capacitación, movilidad interna, liderazgo adaptativo y aprendizaje digital. El Congreso Mundial

presentará rutas claras para enfrentar este reto de manera efectiva.

2026 es el umbral de una nueva era del trabajo

Para México, ser nuevamente sede del Congreso Mundial de la WFPMA es un honor y un mensaje contundente al mundo. Significa que el ecosistema mexicano de talento está listo para influir, proponer y liderar globalmente. Para los ejecutivos de RH significa acceso directo —y sin precedentes— al conocimiento más avanzado, a la comunidad más influyente y a las tendencias que moldearán la competitividad de las organizaciones en los próximos años. 🌐



Conoce el avance de nuestro programa de speakers internacionales

- **Amin Toufani** — Director ejecutivo de la Cátedra T Labs de Finanzas y Economía Singularity University
- **Denisse Goldfarb** — CEO & Fundadora The People Future
- **Fons Trompenaars** — Teórico organizacional, consultor de gestión y autor experto en ética
- **Rodolfo Ramírez** — Fundador & CEO Redbox
- **Fernando Landeros** — Presidente de Fundación Freedom y Fundación Teletón México
- **Julieta Manzano** — Commercial head & partner, Mercer México



El bienestar como garantía: lo que los colaboradores mexicanos esperan de sus empresas

Por: Miguel de Apellaniz,
VP SS LATAM EN WELLHUB

Hoy, 9 de cada 10 colaboradores consideran que el bienestar laboral es tan importante como el salario. Y ese bienestar va mucho más allá de los beneficios tradicionales.

Durante años, el bienestar laboral se consideró un extra opcional, un beneficio pensado para fortalecer la cultura organizacional o atraer talento. Hoy, ese panorama ha cambiado por completo.

El bienestar dejó de ser un complemento para convertirse en una expectativa central. Ya no se trata de pedir beneficios adicionales; sino de tener un entorno laboral saludable, con un equilibrio sostenible y don-

de el bienestar sea verdaderamente una prioridad.

Según el informe **Panorama del Bienestar en las Empresas 2026 de Wellhub**, 88% de los empleados en México considera que su empresa es responsable de apoyar su bienestar y 87% analizaría dejar su trabajo si no sintiera ese respaldo por parte de su empleador.

Estas cifras hablan por sí solas. En México, el bienestar no

sólo se valora, se demanda. Este cambio está redefiniendo el contrato social entre las empresas y su gente. El bienestar dejó de verse como un esfuerzo individual para convertirse en una responsabilidad compartida que las organizaciones están llamadas a asumir.

Hoy, 9 de cada 10 colaboradores consideran que el bienestar laboral es tan importante como el salario. Y ese bienestar va mucho más allá de los



beneficios tradicionales. Los colaboradores buscan una cultura que los acompañe como personas integrales: física, emocional, mental y socialmente.

Cuando ese apoyo se traduce en programas estructurados, el impacto es tangible: en la muestra global del estudio, quienes tienen acceso a estas iniciativas reportan un mayor bienestar general (61% vs. 40%), mejor salud física (60% vs. 43%), más espacio para el autocuidado durante la jornada (79% vs. 55%) y una percepción mucho más alta de que Recursos Humanos realmente se preocupa por ellos (77% vs. 38%).

Incluso la forma en que ven su compensación mejora: 90% considera adecuada su remuneración, frente a 57% entre quienes no cuentan con estos programas.

En otras palabras, el bienestar dejó de ser un esfuerzo individual para convertirse en una responsabilidad compartida que las organizaciones están llamadas a asumir, porque cuando se cuida bien a las personas, todo el sistema funciona mejor.

No se trata de una exigencia generacional

Si bien es cierto que los trabajadores más jóvenes suelen demandar mayor autenticidad y propósito en su entorno laboral, el deseo de contar con hábitos saludables y ambientes de trabajo que realmente apoyen a las personas está creciendo en todos los grupos de edad.

Los hallazgos del informe demuestran que las empresas que se toman en serio el bienestar construyen equipos más comprometidos, energizados y estables. Cuando los colaboradores se sienten cuidados, permanecen más tiempo, tienen un mejor desempeño y contribuyen con mayor motivación.



Invertir en la salud y el equilibrio de la gente es, en realidad, invertir en la capacidad de la organización para innovar y adaptarse a largo plazo. El bienestar impulsa justo las cualidades que las empresas necesitan para mantenerse competitivas.

Además, México tiene una ventaja única: una cultura profundamente basada en la comunidad, la cercanía y la conexión humana. Las organizaciones pueden aprovechar esta fortaleza para crear entornos laborales donde los colaboradores se sientan realmente cuidados y emocionalmente seguros.

Quienes lo logren no sólo retendrán mejor el talento, sino que generarán valor genuino y sostenible. En el 2026, cuidar a las personas no es sólo lo correcto; es la estrategia de crecimiento más poderosa que una empresa puede adoptar.

El contenido es responsabilidad del autor.

LO QUE LA EXPERIENCIA NOS ENSEÑÓ

Por: Alejandro Maguregui,
INFOBLOCK

Después de trabajar varias décadas en el sector de la tecnología aplicada a los Recursos Humanos, pensé que ya lo había visto todo. Sin embargo, al incorporarme a InfoBlock descubrí algo que me sorprendió profundamente: nuestros clientes llevaban años —incluso casi dos décadas— confiando en nuestra tecnología para gestionar uno de los procesos más sensibles y críticos de cualquier organización: las horas de trabajo de sus colaboradores.

Esa lealtad no es casualidad. Con el tiempo he podido entender de primera mano las razones que sostienen una relación tan sólida. Este artículo nace justamente de ese entendimiento: cómo, detrás de cada cliente que permanece, hay una necesidad resuelta, un valor agregado y una promesa que se cumple día a día.

¿Por qué las empresas eligen InfoBlock... y por qué deciden quedarse?

Toda empresa de tecnología se plantea alguna de estas preguntas: ¿Nuestros clientes nos eligen por lo que aportamos... o simplemente porque no tienen otra opción? ¿Nos buscan por convicción o por urgencia? ¿Nos valoran por nuestra esencia o sólo por resolver un dolor inmediato? En el mundo de la gestión del tiempo de trabajo de los colaboradores —donde cada hora registrada impacta directamente en la nómina, en la operación y en la calidad de vida de miles de colaboradores— estas preguntas se vuelven aún más relevantes. Las organizaciones enfrentan retos que rara vez se ven desde adentro y aún menos desde afuera: miles de incidencias



que se multiplican, procesos manuales que desgastan, auditorías interminables y una presión constante por garantizar pagos correctos. En ese contexto y como común denominador, la primera interacción con un proveedor suele nacer desde la urgencia: “Necesito una solución ya”. Pero la urgencia explica el inicio, nunca la permanencia.

Lo que aprendimos en InfoBlock

En InfoBlock acompañamos a empresas con miles de empleados, en industrias donde un error en tiempo es un error en nómina... y eso no es negociable. Con los años y la experiencia, desde InfoBlock entendimos algo fundamental: los clientes llegan por necesidad, pero permanecen por confianza.

La tecnología puede resolver un problema; la confianza resuelve la continuidad. Y cuando una organización encuentra en su proveedor no sólo un sistema, sino un aliado que entiende sus dolores —y los de su gente— la relación cambia de naturaleza. Nuestros clientes se quedan porque:

- 1. El caos se convierte en orden.** El descontrol de incidencias se transforma en trazabilidad, reglas claras y procesos automatizados.
- 2. Lo que antes consumía horas, hoy libera tiempo.** Supervisores, gerentes y equipos



de nómina recuperan capacidad para enfocarse en lo que realmente importa.

3. **Lo que generaba fricción, hoy genera tranquilidad.** La transparencia elimina dudas, percepciones de injusticia y tensiones laborales.
4. **La solución escala al ritmo del cliente.** Desde una planta hasta corporativos multi-centro con operación nacional o internacional, la tecnología se adapta y no al revés.
5. **Y, donde antes sólo se medía el tiempo, ahora ese tiempo se traduce en productividad y ahorros reales.** La gestión precisa permite tomar decisiones operativas más inteligentes, optimizar recursos y prepararse mejor frente a la nueva regulación de la jornada laboral de 40 horas, donde cada minuto cobra aún más relevancia.
6. Además, esta precisión ha permitido que InfoBlock se convierta en **una herramienta clave dentro de los esquemas de compensación** variable de muchas organizaciones. Al tener registros confiables y reglas automatizadas, los bonos de puntualidad, asistencia o productividad dejan de ser subjetivos y se calculan con base en data sólida. Esto no sólo mejora la eficiencia operativa, sino que también garantiza incentivos más justos y transparentes para los colaboradores.

La propuesta de valor al empleado

Suele pensarse que InfoBlock es una solución para mejorar la eficiencia interna. Pero la realidad es que el mayor impacto lo vive el empleado. Y ese impacto determina, en gran medida, por qué los clientes siguen eligiéndonos. Cuando las personas confían en que su tiempo está bien gestionado, todo cambia.

1. **Más transparencia, menos incertidumbre:** Los colaboradores consultan horarios,

entradas, salidas, horas extra e incidencias, nóminas, vacaciones sin depender de nadie. Esto reduce dudas, discusiones y la sensación de “no sé si me están pagando bien”.

2. **Justicia laboral basada en datos:** Con registros confiables y reglas claras, el empleado sabe que su tiempo —su recurso más valioso— está siendo respetado. La tecnología genera equidad.
3. **Comunicación clara que evita conflictos:** La información en tiempo real elimina malentendidos y fortalece la relación entre el colaborador y su supervisor, fomentando la transparencia.
4. **Bienestar que se siente en la nómina:** Menos errores de cálculo significan menos errores de pago. Y pocas cosas generan más estrés que una nómina incorrecta.
5. **Empoderamiento del empleado:** InfoBlock elimina el “misterio” de la nómina. Le da visibilidad y certeza. Esto eleva la satisfacción y reduce la rotación.

Entonces... ¿por qué nos siguen eligiendo?

Muchas organizaciones se acercan a InfoBlock buscando una solución inmediata a un reto operativo, pero se quedan porque encuentran algo mayor: una tecnología respaldada por un compromiso auténtico con las personas. Lo que ofrecemos no es sólo orden, sino tranquilidad; no sólo procesos, sino claridad para trabajar sin desgaste. Nos eligen no por falta de opciones, sino porque se sienten seguros con una solución que realmente acompaña.

Saben que estaremos presentes en lo cotidiano y en lo extraordinario. Porque, como en cualquier relación sólida, lo que permanece es aquello que demuestra valor cuando más se necesita. Por eso InfoBlock no sólo resuelve un problema, cambia la relación entre las personas, su tiempo y su organización.

El contenido es responsabilidad del autor.



Trayectorias profesionales a la medida

Por: Redacción AMEDIRH

¿Qué pasaría si las organizaciones siguen diseñando las trayectorias profesionales de sus colaboradores como un “tamaño único para todos”? Imagina un panorama en el que cada vez más trabajadores sienten que su camino dentro de la empresa no tiene sentido, que sus aspiraciones quedan atascadas en una escalera vertical estática y que, tarde o temprano, optan por marcharse.

Sin una reconfiguración hacia trayectorias profesionales personalizadas como parte central de la propuesta de valor al empleado (EVP, por sus siglas en inglés), las compañías corren el riesgo de perder el talento clave, justo cuando el mercado laboral global es más competitivo y volátil.

¿Por qué las trayectorias personalizadas importan más?

Según el más reciente informe del World Economic Forum (WEF), en esta década se prevé la creación neta de decenas de millones de nuevos empleos, mientras otros tantos desaparecerán o se transformarán.¹ Esto significa que las habilidades demandadas hoy pueden no ser las mismas en un par de años. Ante ese dinamismo, el tradicional “camino corporativo” —subir de puesto a puesto, pasar por órganos

jerárquicos predefinidos y cumplir periodos fijos de antigüedad— se queda corto. Por el contrario, surge una necesidad crítica: construir trayectorias profesionales personalizadas, que respondan tanto a las aspiraciones individuales como a las necesidades adaptativas del negocio.

Además, la gestión del talento moderna ya entiende que la promesa de valor al empleado no se limita al salario, prestaciones o beneficios tangibles. Harvard Business Review señala que el verdadero valor duradero reside en oportunidades de desarrollo, sentido de pertenencia, propósito y crecimiento a largo plazo.²

Integrar el desarrollo profesional dentro de la EVP

Si el desarrollo profesional y las oportunidades de aprendizaje no son parte explícita de la EVP, la propuesta pierde mucho peso frente a una fuerza laboral que exige desarrollo continuo. En ese sentido, las organizaciones deben diseñar una alternativa que vaya más allá de los beneficios convencionales, incluyendo planes de carrera flexibles, movilidad interna, mentorías, rotaciones de rol, formación continua.

Convertir la trayectoria en proceso dinámico

En lugar de ver la carrera como una escalera vertical, debe concebirse como un trayecto con desvíos, exploraciones, aprendizaje continuo y cambios de ruta. Así, las trayectorias profesionales se vuelven adaptativas, capaces de ajustarse a las transformaciones del negocio y las aspiraciones personales.

Abrir la comunicación

El desarrollo profesional no debe reservarse para la evaluación anual sino existir un diálogo continuo entre líderes y colaboradores, con revisiones periódicas —por ejemplo, cada 90 días— para identificar necesidades, aspiraciones, brechas de competencias y oportunidades concretas de crecimiento. Es clave que este proceso incluya a gerentes, RH y al propio empleado, de modo que los planes respondan tanto a los objetivos de negocio como de carrera personal.

Alinear habilidades individuales con necesidades futuras del negocio

El mundo del trabajo futuro demanda nuevas competencias: alfabetización digital, IA, datos, pensamiento sistémico, resiliencia, adaptabilidad, entre otras habilidades. Diseñar trayectorias personalizadas implica anticipar las necesidades, identificar gaps y ofrecer opciones de *reskilling* o *upskilling* que permitan al empleado mantenerse relevante.

Flexibilidad y reconocimiento de trayectorias diversas

La carrera no tiene por qué ser lineal ni igual para todos. Algunas personas buscan profunda especialización técnica y otras prefieren moverse entre áreas, reinventarse, explorar nuevos campos. El modelo de “*career portfolio*” propuesto por HBR apuesta por diversificar: en lugar de un camino único, una cartera de experiencias, roles, proyectos, aprendizajes. Este enfoque permite retener talento diverso, con perspectivas variadas y maximizar su contribución.

Riesgos de no adoptar trayectorias personalizadas

- Brecha creciente entre las competencias del equipo y las necesidades del negocio, especialmente ante cambios rápidos del mercado.
- Pérdida de compromiso, motivación y sentido de pertenencia, cuando el empleado no ve futuro claro dentro de la organización.
- Reducción en la capacidad de adaptación organizacional; las empresas que no ofrecen rutas flexibles quedarán atrás frente a las que sí lo hagan.
- Talento que se siente estancado, desconectado o “de paso”, lo que incrementa la rotación.

Las organizaciones que integren este enfoque en su propuesta de valor al empleado —y que lo vivan con consistencia y flexibilidad— estarán mejor posicionadas para construir equipos comprometidos, adaptativos y preparados para el mañana.

Takeaways

- 1. La trayectoria profesional personalizada debe ser piedra angular de la EVP.**
- 2. Las trayectorias deben concebirse como rutas vivas, flexibles y adaptativas.** Convertir la carrera en un proceso continuo, centrado en habilidades, aprendizaje y cambio.
- 3. Invertir en desarrollo y comunicación constante favorece retención y alineación estratégica.** Al identificar las aspiraciones de los colaboradores y ofrecer rutas claras o portafolios variados, la empresa asegura compromiso, engagement y talento. 🤖

¹ Leopold, T. (2025). “Informe sobre el Futuro del Empleo 2025: Los empleos del futuro y las habilidades necesarias para conseguirlos”. Disponible en: https://es.weforum.org/stories/2025/01/informe-sobre-el-futuro-del-empleo-2025-los-empleos-del-futuro-y-las-habilidades-necesarias-para-conseguirlos?utm_source=chatgpt.com

² Mortensen, M.; Edmondson, A. (2023). “Rethink your employee value proposition”. Harvard Business Review. Disponible en: https://hbr.org/2023/01/rethink-your-employee-value-proposition?utm_source=chatgpt.com

¿Existe hoy una única fuerza laboral global? Cómo las empresas están redefiniendo la gestión del talento

Por: DEEL

Contratar internacionalmente y tener la posibilidad de acceder a un pool de talento más amplio nunca fue tan fácil gracias a la tecnología y la introducción de la IA. Las áreas de Recursos Humanos se vuelven cada vez más estratégicas y vitales para los negocios, dejando atrás tareas operativas.

El trabajo remoto y la globalización están cambiando todo: los trabajadores tienen hoy acceso a una amplísima gama de oportunidades laborales, tanto nacionales como internacionales.

Y si bien es cierto que el fenómeno aumenta la competencia por el talento, también abre nuevas oportunidades a quienes necesitan contratarlo. En otras palabras: por primera vez existe una suerte de “única fuerza laboral global” a la que todos pueden contratar.

Es en esa línea que la forma en que las empresas atraen, contratan, gestionan y pagan a sus equipos ha cambiado radicalmente. Pero no se trata sólo de “encontrar a los mejores candidatos en cualquier parte del mundo”, sino de saber cómo administrarlos de manera eficiente.

“Si hace unos años le decías a un líder de Recursos Humanos que iba a poder contratar y pagar al mejor talento en cualquier parte del mundo, sin establecer entidades legales o ahogarse en el cumplimiento de normas locales, hubiera dicho que era imposible. Y, sin embargo, hoy la contratación global está dejando de ser una tendencia para convertirse en una norma que trae nuevos desafíos”, afirma Natalia Jiménez, directora regional para Latinoamérica Habla Hispana de la empresa global de Recursos Humanos y gestión de nómina Deel.

El panorama puede parecer particularmente complejo para *startups* y PYMES que quieren escalar sus negocios a otros países, pero también lo es para empresas de alto crecimiento que operan en múltiples mercados.

Si una empresa necesita expandirse internacionalmente y necesita personal en Chile, Colombia y México, ¿cómo lo contrata legalmente? ¿cómo va a pagar? ¿en qué moneda?

Contar con soluciones que permitan gestionar todo el ciclo de vida del empleado en un sólo lugar y en todos los mercados resulta a todas luces atractivo. Ya sea que esté pagando a empleados a tiempo completo, gestionando *freelancers* o contratando donde no tienen una entidad legal establecida, una plataforma como Deel permite a las empresas que la contratación global sea más fluida, que la gestión de pagos a cualquier lugar del mundo se vuelva más fácil y que estar en regla no se convierta en una preocupación.

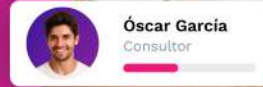
La contratación internacional representa una oportunidad de cara a que las empresas puedan incorporar al talento que necesitan para escalar sus negocios, sea donde sea que se encuentre.

El contenido es responsabilidad del autor.



Las mejores soluciones e-learning, en un único lugar

Resuelve fácilmente cualquier necesidad de formación con nuestras herramientas impulsadas por IA.



Stand L-06

¿Existe hoy una única fuerza laboral global?

Cómo las empresas están redefiniendo la gestión del talento

“Hoy la contratación global está dejando de ser una tendencia para convertirse en una norma que trae nuevos desafíos”

— Natalia Jimenez

Directora regional para Latinoamérica, Deel.





Haz frente a la incertidumbre con inclusión laboral y accesibilidad universal

Por: Mariana Robledo y Gloria Nocelo,
TODO ACCESIBLE

El año 2025 dejó una lección invaluable: el verdadero talento se refleja en quienes saben adaptarse, crear y transformar con autenticidad. “El talento es lo que vale”.

En medio de la incertidumbre global económica, social y tecnológica, las empresas que han logrado mantenerse firmes comparten un rasgo común, han apostado por la diversidad humana como su mayor activo.

El equilibrio entre la productividad y la humanidad se construye desde múltiples dimensiones. La inclusión laboral es uno de estos eslabones esenciales y ninguno de ellos puede existir plenamente sin la accesibilidad universal.

Es así, como las oficinas accesibles, los espacios de trabajo diseñados para todos y las políticas que reconocen las diferentes formas de pensar, sentir

y producir. Son una estrategia inteligente para enfrentar el 2026 con solidez, innovación y resiliencia.

Durante este 2025, las empresas más visionarias entendieron que la inclusión no es una cuestión moral ni un gesto de ayuda hacia los más necesitados. Es una decisión estratégica que fortalece los equipos, impulsa la creatividad y abre nuevas formas de resolver problemas.

¡Juntos podemos construir espacios y experiencias verdaderamente accesibles para todas las personas!



En México, según el INEGI 2023, 8.9 millones de personas (6.8% de la población) viven con alguna discapacidad, haciendo su participación económica limitada, ya que apenas el 40.6% tiene empleo, frente al 68% de la población sin discapacidad. Esta brecha no se debe a falta de talento, sino a la ausencia de entornos accesibles y a una cultura laboral que todavía confunde discapacidad con incapacidad.

Sin embargo, 2025 nos ha mostrado que esa percepción está cambiando. Cada vez más organizaciones implementan ajustes razonables, adaptan espacios y promueven equipos diversos que integran a personas con discapacidad y neurodivergencias¹. El aprendizaje ha sido claro: la accesibilidad, es una inversión en productividad.

¿Cómo enfrentar la incertidumbre del 2026?

La respuesta está en diseñar espacios y culturas laborales accesibles para todas las personas, entendiendo que la accesibilidad no sólo se centra en una rampa o un elevador, sino que es un principio integral que abarca la arquitectura, la comunicación, la tecnología y la actitud.

La inclusión laboral no debe plantearse desde la caridad, sino desde la competitividad. En un mundo que se enfrenta a cambios acelerados como la inteligencia artificial, automatización, crisis climática y reestructuración de empleos, el futuro pertenece a las organizaciones que entienden la diversidad como motor de productividad.

Los equipos donde todas las personas puedan participar y aportar ideas, sin importar las diferencias son los que se adaptan mejor al mundo laboral. El 2025 mostró que los ajustes arquitectónicos y tecnológicos no son el punto final, sino el inicio de un cambio más profundo: el de valorar las diferencias como ventaja competitiva.



El desafío es incluir, pero sobre todo transformar la incertidumbre que se enfrenta con preparación, empatía y visión.

El 2026 será el año en que el trabajo deje de tener forma y rostro únicos para convertirse en un espacio donde cada persona pueda aportar lo mejor de sí.

El contenido es responsabilidad de las autoras.

Si deseas ser parte de esta cultura de inclusión en 2026, contáctanos a través de www.todoaccesible.com o escríbenos a contacto@todoaccesible.com

¹ La neurodivergencia es un término que describe a las personas cuyo cerebro se desarrolla o funciona de manera diferente a lo que se considera "típico" o "neurotípico". Es un concepto que abarca condiciones como el autismo, el TDAH (trastorno por déficit de atención e hiperactividad), la dislexia y otras diferencias en el procesamiento de la información, la comunicación y el comportamiento.



Siete errores en el diseño de propuestas de valor al empleado

Por: **Dr. Silvano Soto**,
EDITOR AMEDIRH

Imagina esta escena. Una empresa moderna, con oficinas inteligentes, *dashboards* impecables y un mural que grita “Nuestro talento es lo más importante”. Todo luce perfecto... hasta que la cámara hace un lento zoom out y revela datos demoledores: rotación creciente, vacantes difíciles de cubrir, líderes agotados y equipos desconectados. Es la escena que nadie quiere enfrentar.

Entonces surge la pregunta disruptiva —esa que funciona como detonante del conflicto central de cualquier historia—: ¿Qué pasaría si nunca llegamos a identificar los errores estructurales que sabotean nuestras Propuestas de Valor al Empleado (EVP), incluso antes de presentarlas al talento?

El antagonista no es una persona, sino los sesgos, las suposiciones y los viejos esquemas con los que seguimos diseñando EVP que ya no funcionan. Y si no los enfrentamos, el clima adverso es inevitable: pérdida de competitividad, fuga de talento y culturas que se diluyen.

Error 1 — “La intuición como guionista fantasma”

Muchas organizaciones escriben su EVP como si fuera un guion improvisado: sin investigación, sin escucha y sin pruebas de audiencia. Datos de HBR, McKinsey y Gallup confirman que diseñar desde la intuición genera propuestas que suenan bien pero no conectan. En términos de guion, es como entregar una escena sin motivación: visualmente bella, narrativamente inútil.

Error 2 — “La EVP Frankenstein: hecha para todos y para nadie”

La cámara recorre a cuatro generaciones trabajando juntas; cada una con aspiraciones distintas. Aun así, la empresa construye una EVP estándar, uniforme, “universal”. El resultado: una pieza híbrida, sin identidad, que no emociona a nadie. Gallup lo resume así: personalizar ya no es lujo, es obligación narrativa.

Error 3 — “La obsesión con lo tangible: la trama superficial”

Bonos, seguros y días libres. La lista es larga, pero la trama es pobre. Mercer y BCG demuestran que la audiencia —el talento— valora mucho más los intangibles: liderazgo humano, flexibilidad, bienestar, propósi-

to. Es el error clásico del cine de acción: efectos especiales increíbles pero sin historia. Una EVP sin alma no genera lealtad.

Error 4 — “Confundir la EVP con un tráiler brillante”

Una EVP no es un spot ni una frase inspiradora en la intranet. El error ocurre cuando el departamento de comunicación lanza un tráiler espectacular, pero la “película real”, es decir, la experiencia diaria, contradice todo lo prometido. Esto destruye credibilidad y genera el peor efecto narrativo: desafinamiento emocional entre lo dicho y lo vivido.

Error 5 — “EVP sin propósito: una historia desconectada del universo narrativo”

ManpowerGroup señala que muchas EVP no articulan cómo el trabajo individual se conecta con la misión corporativa y la promesa al cliente. En lenguaje de guion: es como construir personajes que no saben por qué están en esa historia. El público lo nota. El talento también.

Error 6 — “EVP congelada en el tiempo: el guion que no evoluciona”


La pandemia, la Inteligencia Artificial, el trabajo híbrido: todo cambia, menos la EVP. McKinsey lo considera un riesgo estructural. En cine, un guion que no evoluciona se vuelve predecible, aburrido y desconectado del contexto. Una EVP sin actualización periódica deja de reflejar la vida real de la organización.

Error 7 — “No medir: la película sin pruebas de audiencia”

Sin indicadores claros —atracción, rotación, compromiso, impacto cultural— la EVP es una obra no estrenada, sin crítica, sin validación. Gallup señala que las EVP más sólidas se miden trimestralmente. Lo que no se evalúa, no mejora. Y lo que no mejora, pierde relevancia.

Takeaways

Para los líderes que proyectan rediseñar EVPs

- 1. “La experiencia es la película completa, no el tráiler”:** El talento cree más en lo que vive que en lo que escucha o lee. La EVP debe traducirse en micro experiencias diarias coherentes, consistentes y con continuidad.
- 2. “El diseño basado en evidencia es la nueva narrativa profesional”:** Segmentar, escuchar y ajustar no es sofisticación: es supervivencia estratégica.
- 3. “La EVP es el guion central de la cultura organizacional”:** Si está bien escrita, sostiene la historia. Si está mal diseñada, derrumba todo el universo narrativo —desde la atracción hasta la permanencia del talento clave—. 

Fuentes consultadas

- HRD. (2025). Surprising reason employees may seem happier at work. Disponible en: <https://www.hcamag.com/us/specialization/employee-engagement/surprising-reason-employees-may-seem-happier-at-work/547338>
- Gallup. (2023). State of the Global Workplace 2025. Gallup Press. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Harvard Business Review. (2025). Reimagining the Employee Experience at the LEGO Group. Harvard Business Publishing. Disponible en: <https://store.hbr.org/product/reimagining-the-employee-experience-at-the-lego-group/625088?sku=625088-PDF-ENG>
- Korn Ferry. (2024). Workforce 2024: What People Really Want from Work. Korn Ferry Institute. Disponible en: <https://www.kornferry.com/about-us/events-webinars/workforce2024-what-people-want/>
- ManpowerGroup. (2024). The future for workers, by workers. ManpowerGroup Research. Disponible en: https://www.manpowergrc.hk/pdf/MPG_Future_for_Workers_By_Workers_1.pdf
- McKinsey & Company. (2021). Great attrition, great attraction. McKinsey Global Institute. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours>
- McKinsey & Company. (2023). The organization of the future: Enabled by Gen AI, driven by people. McKinsey Global Institute. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-of-the-future-enabled-by-gen-ai-driven-by-people>
- Mercer. (2024). Tendencias globales de talento 2024-2025. Mercer Consulting. Disponible en: <https://www.mercer.com/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>
- World Economic Forum. (2023). Future of jobs report 2023. WEF. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Prestaciones laborales la clave para atraer y retener talento

Por: Ernesto Vázquez y Raquel Aguilar,
DESPACHO VÁZQUEZ LANDERO



En un entorno laboral cada vez más competitivo, las empresas que logran atraer y retener talento no son necesariamente las que ofrecen los salarios más altos, sino aquellas que ofrecen beneficios alineados con las necesidades de sus colaboradores. Las prestaciones y beneficios laborales juegan un papel determinante, no sólo desde una perspectiva de bienestar, sino también desde el ángulo fiscal, laboral y de seguridad social.

Prestaciones como los vales de despensa, el fondo de ahorro, el seguro de vida y los gastos médicos, correctamente estructurados, pueden representar un ganar-ganar: mayor percepción de valor para el trabajador y optimización de costos para la empresa.

Vales de despensa

Los vales de despensa continúan siendo una de las prestaciones más valoradas por los tra-

bajadores, ya que impactan directamente en su economía cotidiana.

De conformidad con el artículo 93, fracción VIII de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) los vales de despensa forman parte de las prestaciones de previsión social. Por tal razón se consideran un ingreso exento para el trabajador siempre que:

- se otorguen a través de monederos electrónicos autorizados
- se respeten los límites establecidos en el último párrafo del artículo 93 de la LISR. En este punto debemos recordar que el importe es el equivalente a una UMA mensual, que al cierre de esta edición equivale a \$3,439.46

Para la empresa, los vales de despensa representan una prestación parcialmente deducible

Prestaciones como los vales de despensa, el fondo de ahorro, el seguro de vida y los gastos médicos, correctamente estructurados, pueden representar un ganar-ganar: mayor percepción de valor para el trabajador y optimización de costos para la empresa.



para efectos del ISR, lo que permite diseñar esquemas de compensación más eficientes sin que ello implique un incremento proporcional en la carga fiscal. Cabe destacar que la deducción aplicable es del 53%, la cual se reduce al 47% cuando la empresa disminuye las prestaciones otorgadas a sus trabajadores en comparación con el ejercicio fiscal inmediato anterior.

En materia de seguridad social, cuando los vales de despensa se otorgan bajo esquemas autorizados, estos no integran al Salario Base de Cotización (SBC) del IMSS, lo que permite a la empresa evitar incrementos en las cuotas obrero-patronales. No obstante, es importante considerar que con fundamento en el artículo 27, fracción VI de la Ley del Seguro Social, el monto exento de integración se encuentra limitado al 40% de la UMA mensual (actualmente \$1,375.78).

Esto implica que el límite de exención para ISR no coincide con el tope aplicable para efectos del IMSS, por lo que resulta indispensable analizar y estructurar el beneficio de manera integral. Una correcta planeación permite elegir el esquema que maximice el valor percibido por el trabajador, sin generar costos adicionales para la empresa.

Fondo de ahorro

El fondo de ahorro no sólo promueve la cultura de la previsión entre los colaboradores, sino que también se convierte en un poderoso mecanismo de retención. Fiscalmente, las aportaciones que cumplan con los requisitos legales pueden considerarse **ingreso exento para el trabajador**, hasta los límites permitidos. Para la empresa, las aportaciones al fondo de ahorro son **deducibles para ISR**, siempre que:

- la prestación se otorgue de manera general
- que el monto de las aportaciones efectuadas por la empresa sea igual al monto aportado por los trabajadores
- que la aportación mensual que realiza el patrón no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 UMAS mensuales (actualmente 4,471.30)
- que se cumplan los requisitos de permanencia establecidos en el artículo 49 del Reglamento de la LISR los cuales se explican enseguida:
 - que el plan de fondo de ahorro establezca de manera expresa que el trabajador únicamente podrá disponer de las aportaciones al término de la relación laboral o, en su caso, una vez por año, a fin de pre-

Más allá de los beneficios económicos, el home office o teletrabajo se ha consolidado como un elemento clave para lograr un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar. Este esquema, cuando se implementa correctamente, incrementa el compromiso, reduce el estrés y mejora la satisfacción del personal.

servar la naturaleza del fondo como un mecanismo de ahorro y evitar que dichas aportaciones sean consideradas como ingresos ordinarios para efectos fiscales;

- que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal o en títulos valor o en valores de renta fija que el SAT determine, y
- que los préstamos otorgados a los trabajadores no excedan del saldo acumulado en su fondo de ahorro y se concedan como máximo una vez al año. Para el otorgamiento de un segundo préstamo, será indispensable que el préstamo inmediato anterior haya sido liquidado en su totalidad y que haya transcurrido un plazo mínimo de seis meses a partir de la fecha en que el trabajador concluyó el pago de dicho adeudo.

En materia de seguridad social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracción II de la Ley del Seguro Social, las aportaciones al fondo de ahorro no integran al Salario Base de Cotización (SBC), siempre que las aportaciones realizadas por el patrón sean iguales a las efectuadas por el trabajador, lo que convierte a esta prestación en un instrumento altamente eficiente desde el punto de vista financiero y de control de cargas sociales.

Seguro de vida

El seguro de vida es una prestación que, aunque no siempre se percibe de forma inmediata, genera un alto valor emocional y de lealtad. Para

el trabajador, las primas del seguro de vida pagadas por el patrón no constituyen un ingreso gravado. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93, fracción XXI de la Ley del ISR, en caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización pagada por la aseguradora no estará sujeta a retención de impuesto, siempre que los beneficiarios del seguro sean el cónyuge, la persona con quien vivía en concubinato o los ascendientes o descendientes en línea recta del trabajador.

Desde la óptica empresarial, el costo del seguro de vida es deducible para ISR siempre que se cumplan los requisitos previstos en el artículo 27, fracción XI LISR, es decir, que los beneficios de dichos seguros cubran:

- la muerte del titular
- los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado

Seguro de gastos médicos

Los gastos médicos mayores y los seguros de salud privada se han consolidado como una prestación altamente valorada. Para el trabajador, este beneficio tiene el carácter de ingreso exento, siempre que se otorgue como prestación de previsión social, en términos de la legislación fiscal aplicable.

Para la empresa, las primas pagadas por estos seguros son deducibles para efectos del ISR, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27, fracción XI de la Ley del ISR y 50 de su



Reglamento, siempre que el beneficio se otorgue en favor de los trabajadores, su cónyuge, la persona con quien vivan en concubinato o sus ascendientes o descendientes en línea recta.

Home office

Más allá de los beneficios económicos, el home office o teletrabajo se ha consolidado como un elemento clave para lograr un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar. Este esquema, cuando se implementa correctamente, incrementa el compromiso, reduce el estrés y mejora la satisfacción del personal.

No obstante, las empresas deben considerar el cumplimiento de la NOM-037-STPS-2023, la cual establece las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo. Esta norma regula aspectos como la ergonomía, la prevención de riesgos psicosociales, la provisión de herramientas de trabajo y la obligación de documentar y formalizar esta modalidad.

Las empresas pueden otorgar a sus trabajadores un apoyo económico destinado a cubrir gastos indispensables para el desarrollo del teletrabajo, tales como electricidad e Internet, los cuales tienen el carácter de herramientas de trabajo. En consecuencia, en términos del artículo 94 de la LISR no constituyen un ingreso gravado para los trabajadores, al no representar una contraprestación adicional por su trabajo. Para la empresa se trata de un gasto completamente deducible ya que son gastos que el empleador está obligado a asumir.

Dado que estos apoyos se entregan directamente en la cuenta bancaria del trabajador, es necesario

reflejarlos en los CFDI de nómina, dentro del nodo “Otros Pagos”, ya que las cantidades ahí registradas tienen un carácter meramente informativo y no se suman a las percepciones del trabajador, al no tratarse de ingresos acumulables para éste.

Consideraciones finales

Cuando las prestaciones y beneficios se diseñan de manera estratégica y con apego al marco fiscal y laboral aplicable, dejan de ser un gasto operativo para convertirse en una inversión en capital humano. Para los trabajadores, estos esquemas representan un reconocimiento a su contribución, fortalecen el sentido de pertenencia y generan mayor compromiso con la organización, lo que se traduce en una disminución sostenida de la rotación.

Una menor rotación de personal implica ahorros relevantes en procesos de reclutamiento, capacitación, pérdida de productividad y en la curva de aprendizaje de nuevos colaboradores. Desde la perspectiva de Recursos Humanos, esto se refleja en equipos más estables, productivos y alineados con los objetivos estratégicos del negocio.

En este contexto, la integración de vales de despensa, fondos de ahorro, seguros y esquemas de teletrabajo, como parte de una propuesta de valor al empleado correctamente estructurada, permite a las empresas optimizar su carga fiscal, controlar los costos laborales y fortalecer relaciones laborales de largo plazo, consolidando una estrategia sostenible y competitiva en la gestión del talento.

El contenido es responsabilidad de los autores.

Síndrome de la vibración fantasma:

¿Qué es, por qué ocurre y cómo evitarlo?

Por: Jair Vázquez,
MUNDO EJECUTIVO

Nueve de cada diez mexicanos cuentan con un teléfono inteligente con acceso a internet y lo utilizan en promedio seis horas al día, de acuerdo con el Inegi. En este contexto, el síndrome de la vibración fantasma se ha convertido en un fenómeno cada vez más común entre usuarios de todas las edades. Aunque puede sonar extraño, sentir que el celular vibra cuando realmente no lo hace es una experiencia más frecuente de lo que parece. Pero ¿qué significa y por qué sucede?

¿Qué es el síndrome de la vibración fantasma?

El síndrome de la vibración fantasma es una alucinación táctil leve, explican especialistas en telecomunicaciones de AT&T. Ocurre cuando el cerebro interpreta estímulos cotidianos (como el roce de la ropa o el movimiento involuntario del cuerpo) como si fueran notificaciones del celular. Esta sensación no sólo involucra vibraciones imaginarias: también puede manifestarse como la percepción de que la pantalla se enciende o incluso escuchar tonos que nunca sonaron. Se-

gún los expertos, esto ocurre porque los dispositivos móviles se han convertido en extensiones de nuestro cuerpo, al punto de que el cerebro anticipa o interpreta señales inexistentes.

¿Es peligroso el síndrome de la vibración fantasma?

Por sí mismo, el síndrome es inofensivo. Sin embargo, su aparición frecuente puede ser una señal de alerta. Estudios citados por AT&T indican que este fenómeno está relacionado con, altos niveles de estrés, ansiedad, dependencia emocional al celular y sobrecarga digital. Investigaciones muestran que alrededor del 50% de los estudiantes universitarios ha experimentado este síndrome al menos una vez, especialmente quienes llevan el teléfono en el bolsillo delantero o lo mantienen permanentemente en modo vibración.

El impacto del uso excesivo del celular en la salud mental

El incremento del tiempo frente a las pantallas y la hiperconectividad han creado nuevos hábitos y, con ellos, efectos secundarios. Entre los más señalados por especialistas están: dificultad para desconectar del trabajo o la escuela, alteraciones del sueño, estrés por notificaciones constantes y reducción de la atención y la concentración. El síndrome de vibración fantasma se suma a esta lista como un síntoma de que el cuerpo y la mente están saturados.

¿Cómo combatir el síndrome de la vibración fantasma?

La buena noticia es que este fenómeno se puede reducir e incluso evitar con cambios simples en la rutina diaria. De acuerdo con especialistas de AT&T, estas estrategias pueden ayudar:

- **Cambiar el modo del teléfono:** Usar tonos de alerta en lugar de vibración reduce la asociación mental que provoca la sensación fantasma.
- **Alternar el lugar donde se lleva el celular:** Cambiarlo de bolsillo, mochila o bolso evita que el cerebro se acostumbre a un punto fijo de contacto.
- **Establecer descansos digitales:** Apagar notificaciones, programar tiempos sin celular o activar modos de concentración ayuda a disminuir la dependencia.
- **Reducir estrés y mejorar hábitos de sueño:** Dormir mejor, organizar las actividades diarias y practicar técnicas de relajación puede disminuir la aparición de estas alucinaciones táctiles.

El síndrome de la vibración fantasma no es una enfermedad, pero sí un recordatorio de cuánto dependemos de nuestros dispositivos. En una era donde el celular es herramienta, compañía y vínculo con el mundo, reconocer estos síntomas puede ayudarnos a recuperar un equilibrio saludable entre la conectividad y el descanso mental.

El contenido es responsabilidad del autor.



EVP: ¿respuesta a la retención del talento?

Por: Mario Barbosa, ASESOR AMEDIRH TALENTO

La propuesta de valor al empleado, (EVP por sus siglas en inglés) ha migrado de ser un recurso inspiracional a un factor de supervivencia organizacional. Renovarla ahora es una condición esencial para seguir compitiendo en el mercado de talento.

Es importante comprender que la EVP ya no compete con empresas sino con estilos de vida. Las personas en búsqueda activa de oportunidades laborales ya no comparan entre “A” o “B” pues en su esquema de decisiones existen otros diferenciadores como: carrera vs salud mental, híbrido vs tiempo familiar y sueldo vs libertad. Por ello tenemos que hacernos una pregunta incómoda: ¿tu EVP facilita la vida o la complica?

Una EVP estratégica buscará reducir las fricciones de la vida real del colaborador. De otro modo, la propuesta de valor, simplemente no existirá. Hay una nueva moneda de cambio para la gestión del talento, que básicamente radica en migrar de beneficios a experiencias. Pero cuidado, el talento compra experiencias de trabajo, no beneficios cosméticos como snacks gratis, café ilimitado o un gimnasio corporativo.

Pero entonces, ¿qué si genera valor para un colaborador? Procesos que no desgastan, líderes emocionalmente responsables, carga operativa razonable, oportunidades reales de crecimiento y un ambiente sin microagresiones ni burocracia tóxica.

Es un hecho que una EVP estratégica de vanguardia buscará desarrollar a las personas sin

desgaste mutuo. Así que las acciones implementadas son el clausulado de un pacto psicológico que es revisado todos los días en tiempo real por el mercado de talento.

Hoy todo es visible y si prometiste “desarrollo” pero tu índice de rotación en recién egresados es el 40%, se desmorona tu propuesta. Y es que, en un mundo cada vez más transparente, la EVP es un contrato emocional 100% verificable y su incumplimiento tiene sanciones inmediatas como la renuncia voluntaria en el mejor de los casos o la renuncia silenciosa aún más grave.

Adicionalmente, tu EVP va a ser evaluada por la IA. Más candidatos recurren a ella para analizar culturas, comparar sueldos, predecir la rotación o evaluar la reputación del empleador. Si tu propuesta es incongruente, la IA la revelará. Si carece de contenido, quedará expuesta. Pero si es realmente poderosa, la IA se encargará de amplificarla. Si tu EVP fuera evaluada por un algoritmo, ¿te recomendaría o te descartaría?

Entonces, ¿debemos renovar o morir? La EVP es el “sistema operativo” del talento y si se define correctamente, es una apuesta que dará relevancia y competitividad porque el juego ha cambiado. No preguntes qué ofrecer para que las personas vayan a tu empresa, sino qué ofreces para que la gente se desarrolle y se quede contigo. Las organizaciones que lo entiendan con claridad sobrevivirán. De otro modo pasarán a la historia porque el talento no encontrará razones para quedarse.

El contenido es responsabilidad del autor.

El sesgo de liderazgo en el diseño de la Propuesta de Valor al Empleado... Y cómo combatirlo

Por: Redacción AMEDIRH

Una EVP efectiva no se diseña desde la cúpula: se construye desde la experiencia real de la gente. Combatir el sesgo de liderazgo es clave para crear propuestas auténticas, actuales y competitivas.

El sesgo de liderazgo distorsiona el diseño de la EVP y genera ofertas que no conectan con la realidad cotidiana del talento cuando la alta dirección asume que sus prioridades —estatus, oficinas premium, disponibilidad total, viajes o prestaciones ejecutivas— son las mismas que motivan al resto de la organización.

Utiliza estos antídotos:



Fuente: Edmondson, A. C., & Mortensen, M. (2023). "Rethink your Employee Value Proposition". Harvard Business Review. Disponible en: <https://hbr.org/2023/01/rethink-your-employee-value-proposition>

¿TU SIGUIENTE



AÚN NO APARECE?

AMEDIRH TALENTO y su servicio adicional de **HEADHUNTING**
encuentran al ejecutivo ideal en **TIEMPO RÉCORD**

SELECCIONAMOS TALENTO EJECUTIVO

con calidad y visión estratégica. Reducimos tus tiempos búsqueda con ternas listas

EN MENOS DE 3 SEMANAS

BENEFICIOS

- ✔ Perfiles con más del 80% de alineación al perfil solicitado
- ✔ Procesos confidenciales, enfocados a resultados
- ✔ Evaluación profunda de competencias, liderazgo y ajuste cultural
- ✔ Reporte completo, lista de finalistas y soporte personalizado

Contáctanos hoy

Recibe una terna en tiempo récord

Enrique Chávez: echavez@amedirh.com.mx / 55 5140 2205



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

