

CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos

MUJERES Y LÍDERES TRANSFORMADORAS de México

08

EN PORTADA

8M: ocho propuestas para cerrar la brecha de género en las empresas

15

ENFOQUE DE NEGOCIOS

Líderes que nutren el presente y futuro de México: sus mujeres

22

CONGRESO AMEDIRH 2024

Conoce a nuestros conferencistas
10 y 11 de septiembre
Centro Citibanamex



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.

EDICIÓN | Congreso Internacional de
59° **RECURSOS** 2024
HUMANOS



ALEJANDRO

MOLINA

FUNDADOR DE REVITALIZACIÓN
ORGANIZACIONAL



OSO

TRAVA

EMPRENDEDOR + INVERSIONISTA



RODRIGO

LLOP

STORYTELLER



GABRIELA

WARKENTIN

TRIDENTE ACELERADORA



RUBÉN

DUQUE

ENTRENADOR DE LÍDERES
Y EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

SAVE
THE
DATE

10 Y 11
SEPTIEMBRE
CENTRO CITIBANAMEX

www.congresoamedirh.com

Accede a toda la información de nuestra publicación en tus dispositivos móviles.

AMEDIRH creando conexiones.

CREANDO VALOR

www.amedirh.com.mx

04 EDITORIAL

Brechas laborales para la mujer en la organización: ¿dónde nos encontramos?

08 EN PORTADA

8M: ocho propuestas para cerrar la brecha de género en las empresas

22 CONGRESO AMEDIRH 2024

Save the date
10 y 11 de septiembre
Centro Citibanamex

28 CÁPSULA LABORAL

La realidad de las constancias de representatividad

32 MUNDO EJECUTIVO

Violencia en el teletrabajo: Cuatro señales para identificarla

36 MARCO LEGAL

Primera renovación del REPSE A tres años de la reforma laboral de subcontratación

38 RETORNO DE INVERSIÓN

Prepárate para presentar tu declaración anual

41 AMEDIRH TALENTO

Mujeres: el valor agregado en Recursos Humanos

ENFOQUE DE NEGOCIOS

12 La importancia de la participación de las mujeres en el mercado laboral formal

15 Líderes que nutren el presente y futuro de México: sus mujeres

18 Papel de la ética en la elaboración de nuestro currículum

20 Priorizando la salud: ventajas e importancia de evitar el estrés laboral en las compañías

34 Retos en el rol profesional de las mujeres en México

BRECHAS LABORALES PARA LA MUJER EN LA ORGANIZACIÓN: ¿DÓNDE NOS ENCONTRAMOS?

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

En México, las mujeres enfrentan diversas dificultades al buscar desarrollarse profesionalmente en el ámbito empresarial. En primer lugar, la brecha salarial persiste, a pesar de los avances legislativos, pues suelen recibir compensaciones inferiores a las de sus colegas masculinos, reflejando una desigualdad que afecta su estabilidad económica.

Otra dificultad radica en la limitada representación en roles de liderazgo. Aunque las mujeres han ganado terreno en el ámbito laboral, su presencia en puestos directivos sigue siendo insuficiente. Estereotipos de género y sesgos —conscientes o inconscientes— pueden influir en la toma de decisiones, obstaculizando el ascenso a cargos ejecutivos.

La conciliación entre la vida laboral y personal es un desafío recurrente. La falta de políticas flexibles y el apoyo en la gestión del tiempo, dificultan que las mujeres equilibren sus responsabilidades profesionales y familiares, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional.

La discriminación continúa como una problemática persistente. Las mujeres enfrentan situacio-

nes de segregación por género, lo que afecta su bienestar emocional y el desempeño laboral. Es esencial promover un entorno laboral incluyente para fomentar la participación equitativa de mujeres en el trabajo.

Por último, la ausencia de programas de desarrollo específicos para mujeres también contribuye a las dificultades. Por ello, en AMEDIRH insistimos en que las empresas mexicanas deben implementar iniciativas que promuevan la capacitación, mentorías y redes de apoyo exclusivas para mujeres, fortaleciendo su crecimiento profesional.

Abordar estas circunstancias implica un compromiso integral de las organizaciones mexicanas para suprimir barreras y promover la igualdad de oportunidades. La creación de entornos inclusivos, políticas equitativas y programas de desarrollo específicos son pasos cruciales para asegurar el avance profesional de las mujeres en el ámbito laboral mexicano.}

En su portal web, ONU MUJERES destaca que “cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen”. Asimismo, señala que “según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo —o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral— produce un crecimiento económico más rápido”. Aquí la pregunta es, entonces, ¿qué estamos esperando como sociedad para acelerar los procesos de inclusión laboral?

Preguntemonos cuáles son las acciones que podemos implementar en nuestras empresas, desde el enorme reto de cambiar la mentalidad de género en los varones, hasta desarrollar herramientas de apoyo solidario y sustantivo para todas las mujeres. 🙌

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@AMEDIRH_



@AMEDIRH



@AMEDIRH_



Asociación Mexicana
en Dirección de Recursos
Humanos (AMEDIRH)



Asociación Mexicana
en Dirección de
Recursos Humanos

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 EN RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Lic. Miriam Villafaña; Directora de Responsabilidad Social, B&M. **CONSEJERO EN INNOVACIÓN Y DESARROLLO:** Lic. Salvador Ortega; Director de Recursos Humanos Latam, Newell Brands. **CONSEJERO SECTOR CONSUMO:** Lic. Armando Cantú; Director de Personal, Grupo Bimbo. **CONSEJERO SECTOR TELECOMUNICACIONES:** Lic. Mauricio Calderón G., Director de Recursos Humanos México y Centro América, American Tower. **CONSEJERO SECTOR SEGUROS:** Lic. José Manuel Bas; Director Ejecutivo de Recursos Humanos, GNP Seguros. **CONSEJERO SECTOR FINANCIERO:** Lic. Laura Perea; Director Corporativo de Recursos Humanos, HSBC. **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 13. No. 1. Marzo - Abril, 2024. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (AMEDIRH). Editor responsable: Dr. Silvano Soto Hernández. Coordinación editorial: Lic. Gloria Huerta. Diseño editorial: IDMS Consulting SC. Imagen de portada. Archivo. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2022-032817084300-203 (en trámite). Número de certificado de licitud de título: 15529. Número de certificado de licitud de contenido: 15529. Domicilio de la publicación: Av. Narciso Mendoza #9. Col. Manuel Ávila Camacho. Naucalpan, Edo. de México. Teléfono: 55-5140-2212. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de AMEDIRH y son responsabilidad de quienes las emiten. Impreso en México.

En la búsqueda constante de equidad de género en el ámbito laboral, es esencial que las empresas mexicanas adopten medidas concretas para cerrar las brechas existentes. He aquí cinco acciones clave:

- Promover la diversidad en la toma de decisiones y establecer políticas para sumar a más mujeres en roles ejecutivos, enriquece la perspectiva y los resultados.
- Crear programas de mentoría permite que las profesionales más experimentadas guíen y apoyen a las nuevas generaciones, compartiendo conocimientos y experiencias valiosas.
- Impulsar la flexibilidad laboral y la conciliación para brindar opciones como el teletrabajo, horarios flexibles y programas de apoyo para el bienestar integral de la mujer.
- Eliminar brechas salariales con políticas equitativas garantiza que las mujeres reciban una compensación justa por su trabajo, eliminando barreras para el progreso profesional.
- Ejecutar programas de desarrollo fortalece la preparación de las mujeres para roles de liderazgo y asegura que tengan acceso a las mismas oportunidades los varones.



AMEDIRH te invita a participar en nuestros comités de trabajo, grupos de intercambio, webinars y eventos para descubrir cómo impulsar la productividad de tu organización a través del talento. Te damos la bienvenida.

Birth Group

Lic. Leonor Martínez Hernández
Comunicación Interna y Recursos Humanos
Giro: Otros

Consortio Ara

Mtra. Dánae Torres Velasco
Subdirectora de Capital Humano
Construcción

Fisher Phillips México

CP. José Christian Morales Rizo
Socio Legal
Giro: Servicios

Gama Cosmetics

Lic. Isabel Lorena Maldonado Popoca
Gerente Capital Humano
Giro: Otros

Gerresheimer

Lic. Amairani Suárez Páez
HRBP
Giro: Vidriera

Jookiba

Lic. Marina Avilez
Gerente de Recursos Humanos
Giro: Servicios

Laboratorios Servier

MB. Lorelai Marchidan
Directora de Recursos Humanos
Giro: Farmacéutica

Linde

Lic. Yvonne Garza
Manager, Training And Development
Giro: Química/Petroquímica

Maritimex

Mtra. Irene Lasanta García
Directora de Recursos Humanos
Giro: Servicios

Samsung SDS México

Lic. Alexis Solano Lemus
HR Senior Manager México
Giro: Tecnología

SMS Foremex

Lic. Ana Laura Aguirre Cárdenas
Gerente de Recursos Humanos
Giro: Metalmecánica

SONARH

Ing. Benjamín Silva
Gerente de Ventas
Giro: Tecnología

Syniti México

Lic. Claudia A. Vega Castillo
Directora de Recursos Humanos Latam
Giro: Tecnología

Vasconia Brands

Lic. Ana Karen Fonseca Barragán
Coordinadora de Reclutamiento y Selección
Giro: Metalmecánica



REVISTA CONSULTORÍA

SUPLEMENTO ESPECIAL

LAS MEJORES CONSULTORAS EN



2024

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

 www.revistaconsultoria.com.mx  55 9006 1714  ireneherrerias@revistaconsultoria.com.mx  CONSULTORÍA

 Revista Consultoría TV  @revistaconsultoria  @revistaconsultoria  @Rev_Consultoria

8M: OCHO PROPUESTAS PARA CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

Por: **Gabriela García Cortés**

VICEPRESIDENTE SENIOR Y CHIEF PEOPLE OFFICER PARA PEPSICO LATINOAMÉRICA Y PRESIDENTA DEL CONSEJO CONSULTIVO DE AMEDIRH



Según el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), al ritmo actual de progreso, el mundo tardará 169 años en cerrar la brecha de género en participación y oportunidades económicas. ¿Qué podemos hacer?



Desde la posición privilegiada que ocupo, como líder de Recursos Humanos y como mujer, cada día me asombro de cómo las mujeres hemos tomado cada vez más espacios en todos los ámbitos sociales.

En nuestra compañía, tengo la responsabilidad de acompañarlas y propiciar su éxito en cada etapa de su carrera y de su vida. Las victorias son muchas, y entre otras, me enorgullece formar parte del primer Comité Ejecutivo —órgano máximo de liderazgo de PepsiCo Latino América—, plenamente paritario. Asimismo, desde mi posición, soy responsable de reconocer las brechas que persisten, y trabajar para cerrarlas.

Según el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), al ritmo actual de progreso, el mundo tardará 169 años en cerrar la brecha de género en participación y oportunidades económicas. ¿Qué podemos hacer?

El sector privado debe actuar en conjunto con los sectores público y social para mitigar estas barreras hasta erradicarlas. PepsiCo Latinoamérica ha trabajado incansablemente durante varios años para promover la igualdad de género. Colaboramos estrechamente con los sectores público y social para superar las barreras existentes y lograr su erradicación.

Nos enorgullece destacar que, gracias a diversas iniciativas, hemos atraído y retenido talento femenino, desafiando la tradicional segregación de roles de género. Ahora, contamos con mujeres desempeñando roles en todos los ámbitos de nuestras operaciones, incluso aquellas posiciones previamente masculinizadas.

Por ello, comparto iniciativas que en PepsiCo se han implementado con éxito y que posiblemente puedan servir para otros equipos de trabajo:



La función de las políticas internas implementadas con acciones afirmativas impide la discriminación y generan caminos conscientes para **lograr la verdadera inclusión.**

Comprometerse con la igualdad de género día a día

Desde hace casi dos décadas, nuestra señal ha sido consistente: derribar con toda intención, las barreras identificadas por razón de género. Siendo necesario contar con múltiples estudios que demuestran como, al impulsar la carrera profesional de las mujeres, las empresas también ganan. Así lo prevé también el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: “la igualdad de género contribuye a la reputación, rentabilidad del negocio y genera una ventaja para las empresas”.

No hay actividades de hombres o de mujeres

Debes ser coherente con el enfoque de igualdad de género para que permee en toda la estructura organizacional. Por ejemplo, garantizar que todas las personas que colaboran en la compañía tengan las mismas oportunidades de desarrollo laboral; capacitación en igualdad

de condiciones para todo el equipo y evitar las etiquetas.

Es increíble observar que nuestra fuerza de ventas en PepsiCo tiene a muchas mujeres al volante de enormes camiones y salir a ruta con gran confianza en ellas mismas, pese a que más de una seguramente escuchó decir que ese era un “trabajo de hombres”. Para lo anterior, hay constantes talleres y pláticas de sensibilización para deconstruir masculinidades y romper roles y estereotipos de género en todas las funciones.

No amplificar las desventajas estructurales

La interseccionalidad que impacta de manera múltiple a las mujeres es un riesgo real y latente, y desde el sector privado podemos generar políticas internas para incorporar y desarrollar talento femenino en puestos directivos o labores masculinizadas; además de enfocarnos

en mujeres con alguna interseccionalidad a cuestras como las adultas mayores, indígenas o afroamericanas, con alguna discapacidad o migrantes. La función de las políticas internas implementadas con acciones afirmativas impide la discriminación y generan caminos conscientes para lograr la verdadera inclusión.

En el área de Recursos Humanos se creó un equipo especializado en Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia para implementar iniciativas y mejores prácticas para el desarrollo de las mujeres al interior de la organización y medir constantemente los avances. Destaca la creación del primer protocolo de inclusión de personas trans en la compañía, que ya se ha vuelto un referente para otras industrias en la región.

Sesgos inconscientes

Es común que el talento se base en sus redes personales y profesionales para obtener recomendaciones de personas candidatas para una posición. Ese proceso, aunque sea de forma no consciente, puede descartar a las mujeres como aspirantes. Otra forma de hacer a un lado a las mujeres a la hora de atraer talento es describir los puestos de trabajo con artículos masculinos o características más típicas de hombres o, por el contrario, estereotipar ciertas vacantes como “femeninas” lo cual impacta directamente en las postulaciones recibidas reafirmando los estereotipos y roles de género.

Sin prejuicios y con diversidad a la hora de contratar talento

Muy de la mano con lo anterior, es importante que las organizaciones identifiquen a plenitud que no haya discriminación cuando los currículos sugieren que la persona pertenece a un grupo vulnerable como son las madres solteras o las mujeres indígenas o con alguna discapacidad.

En este punto es necesario contar con una metodología y estándares libres de estereotipos, y que el equipo encargado de reclutar sea con-

formado por personas diversas y que actúen bajo estrictos estándares de conciencia.

Lo que no se mide no se puede mejorar

Cuando en PepsiCo participamos en *rankings* no lo hacemos por el ego, sino porque medirnos y compararnos afuera siempre es una buena práctica para saber cómo estamos haciendo las cosas y cómo podemos acelerar el paso.

En ese sentido, nos llena de orgullo que organizaciones como Forbes o la revista Fortune nombren a nuestra CEO Paula Santilli, como una de las mujeres más poderosas en los negocios pues su incidencia es empuje a la vez para empoderar a más mujeres líderes en el mercado laboral. Es deber de nuestras organizaciones lanzar luz a mujeres faro para que inspiren con su ejemplo y a su vez jalen a más mujeres a lo largo y ancho de la cadena productiva.

Urge desmasculinizar las industrias

Hoy, todavía existen industrias que son ampliamente dominadas por hombres, no porque no exista el talento femenino, sino por las desigualdades cruzadas y estructurales. Líneas arriba, mencionaba el ejemplo de las mujeres vendedoras que conducen tractocamiones de gran volumen, pero otras áreas donde aún tenemos mucho terreno que conquistar es en las llamadas carreras Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por el acrónimo en inglés).

Nuestros equipos realizan constantemente jornadas de promoción de estas carreras entre jóvenes de preparatoria, a fin de alentarlas a estudiar estas profesiones típicamente dominadas por los hombres; y, a su vez, hacerles saber que en PepsiCo las estamos esperando.

Otro caso de éxito ha sido la iniciativa “Línea Rosa”, que busca facilitar la inclusión de mujeres operadoras en nuestras líneas de manufactura y que, tras su implementación en México, se ha



“ Es importante que las organizaciones identifiquen a plenitud que no haya discriminación cuando los currículums sugieren que la persona pertenece a un grupo vulnerable como son las madres solteras o las mujeres indígenas o con alguna discapacidad. ”

extendido hacia Brasil, Colombia, Guatemala, Puerto Rico y República Dominicana.

Cerrar la brecha de género, un proceso continuo

El dato con el que abrimos este artículo habla por sí solo; sin embargo, no debemos quedarnos únicamente analizando el problema, sino actuar en consecuencia. Debemos trabajar con una visión sistémica para mitigar desigualdades estructurales que históricamente han mermado el progreso de las mujeres, y es ahí, quizá, donde están los mayores retos por superar.

Es clave que las empresas contemos con un protocolo capaz de delinear la obligatoriedad de cumplir con acciones de prevención, detección —a través de la denuncia—, investigación de conductas —imparcial e independiente—, y sanción y reparación del daño en caso de haberlo.

Lo anterior sólo se logra con un protocolo que, además de incluir procesalmente cómo debemos actuar en la organización, durante cada una de las etapas citadas, también esté conectado con los códigos de conducta y éstos, a su vez, con la relación contractual pues así se facilita la ejecución de las medidas que tienden a proteger a las colaboradoras frente a tales desviaciones.

Comentario final

Por último, me gustaría hacer énfasis en que, para acelerar los resultados de las acciones para lograr la paridad de género en todos los campos, es tanto un deber de justicia social, un deber moral y una deuda social, como un compromiso que debemos asumir con total responsabilidad para hacernos cargo en nuestro trozo de la historia; en este caso, en las empresas en las que trabajamos.

El contenido es responsabilidad de la autora.

LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL FORMAL

Por: MBA Gerardo Valdés Manzano

DIRECTOR EJECUTIVO DE TALENTO HUMANO Y SOSTENIBILIDAD AFORE SURA;
EXPRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DE AMEDIRH

Si bien es cierto que el tema de la equidad de género cada vez cobra mayor relevancia en las prioridades y agendas de las empresas, aún tenemos un largo camino por recorrer.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las mujeres representan el 51% de la población en nuestro país; sin embargo, de los 60.2 millones que representa la Población Económicamente Activa, sólo el 41% de la fuerza laboral se conforma por mujeres.

¿Cuáles son las distintas barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito profesional?

1. Baja participación en el mercado laboral formal: La mayoría de los cuidados y responsabilidades del hogar son realizados por las mujeres, lo que las lleva a dejar sus trabajos de manera temporal o permanente, o bien, a buscar empleos de tiempo parcial.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, más del 56% de las mujeres están en la informalidad. Esta situación las coloca en una situación de mayor desigualdad estructural debido a que carecen de los beneficios de

la seguridad social, lo que les impide contar con servicios de salud, apoyo a vivienda, cuidado de los hijos y ahorro para el retiro.

2. Brecha salarial: Con mayor frecuencia, las empresas en México han tomado diversas acciones para reducir la desigualdad salarial; no obstante, aún hay trabajo por realizar. En promedio, la brecha salarial de género en México es de casi el 16% pero varía de acuerdo con los distintos sectores y edades.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022 del INEGI, la mayor brecha salarial por edades se observa en los rangos de 50 a 59 años. Y según datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en el tercer trimestre de 2023 el ingreso promedio de la mujer fue de \$7,281 pesos vs \$8,473 del hombre. Estas diferencias en los ingresos por género acarrean una menor capacidad de ahorro tanto de corto como de largo plazo.

3. Menor acceso a servicios financieros: Menos del 43% de las mujeres en México están bancarizadas, lo que les impide tener acceso a diversos instrumentos de crédito, ahorro e inversión que les ayude a mejorar su calidad de vida.

“Adoptar iniciativas como el trabajo híbrido, licencia de maternidad superior a la ley, salas de lactancia, canales de denuncia de violencia, acoso y discriminación, son algunas acciones que ayudan a cerrar la brecha de género”.

Asimismo, de acuerdo con la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro CONSAR, menos del 35% de los recursos administrados por las Afores corresponden a las mujeres. Esta situación es preocupante ya que la densidad de cotización de las mujeres es de tan sólo el 46% y su expectativa de vida es de cinco años más que los hombres.

Esto significa que las pensiones de las mujeres estarán, en promedio, 42% por debajo del monto de pensiones que reciban los hombres, colocándolas con un mayor riesgo de caer en pobreza durante su vejez.

- 4. Educación:** Las diferencias en el acceso al sistema educativo y el rendimiento escolar puede tener un impacto significativo en la inserción al mercado laboral formal, así como en la calidad de los trabajos que realizan las mujeres y por consecuencia en su nivel de ingresos.

Todavía prevalece cierta creencia que ciertas profesiones son más afines al género masculino y que las mujeres deben tener como prioridad ocuparse de las labores domésticas versus desarrollarse profesionalmente.

Actualmente, la demanda de profesionistas en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, STEM (por sus siglas en

inglés), ha incrementado significativamente y ello ha conllevado a una mejor remuneración.

Por otra parte, de acuerdo con la UNESCO, el 35% de los estudiantes de enseñanza superior en áreas STEM son mujeres. En México el porcentaje de mujeres inscritas en carreras relacionadas a ingeniería, manufactura y construcción es del 45% y un 31% en carreras vinculadas a ciencias de la computación. Acorde a información del IMCO, tres de cada diez egresados en carreras STEM, son mujeres.

A pesar de este escenario, a lo largo de los años se han ido conformando organismos y asociaciones de la sociedad civil, que en conjunto con la iniciativa privada, gobierno y academia, han sumado esfuerzos para cerrar las históricas brechas de género y promover contextos más inclusivos que favorezcan el desarrollo económico y social de nuestro país.

A manera de ejemplo, a través de ONU Mujeres se han impulsado diversas iniciativas que impulsan la participación ciudadana y autonomía económica de las mujeres. Por otro lado, en el 2010, el Pacto Mundial y ONU Mujeres lanzaron los Principios de Empoderamiento de la Mujer WEPs (por sus siglas en inglés), los cuales sirven como guía para las empresas en su camino hacia la equidad de género.

A más de una década desde su lanzamiento, estos principios siguen siendo un referente para todas las empresas que quieren avanzar en esta dirección. Hoy en día esta iniciativa cuenta con más de 8,000 firmantes a nivel mundial. Las organizaciones signatarias de esta iniciativa se comprometen a adoptar estos siete principios:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Por su parte, el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES), tiene como objetivo promover iniciativas de política nacional enfocadas a crear igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Este organismo ha realizado importantes esfuerzos por visibilizar la importancia del trabajo no remunerado y generar conciencia de las desigualdades derivadas de la inequidad en la carga de trabajo del hogar. INMUJERES también ha realizado una labor relevante en cuanto a la prevención y erradicación de violencia contra las mujeres.

Otra institución cuya labor cabe destacar es el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), quienes han desarrollado diversos estudios que permiten identificar las principales barreras que enfrentan las mujeres para incorporarse y permanecer en el mercado laboral, generando reflexiones que permitan a los distintos actores desarrollar propuestas que ayu-

den a integrar a más mujeres al mercado laboral formal.

Si bien las empresas adoptan cada vez más diversas iniciativas que ayudan a cerrar esta brecha de género en el mercado laboral, aún hay un largo camino por avanzar. Para lograr que las mujeres se incorporen y permanezcan en la economía formal, las organizaciones deben asegurar una cultura inclusiva y de no discriminación para todos sus colaboradores desde el proceso de selección y durante todo su desarrollo profesional dentro de la empresa.

Adoptar iniciativas como el trabajo híbrido, licencia de maternidad superior a la ley, salas de lactancia, canales de denuncia de violencia, acoso y discriminación, son algunas acciones que ayudan a cerrar la brecha de género.

Asimismo, el generar y formalizar indicadores que permitan tener una trazabilidad de los avances en este ámbito es un buen punto de partida para lograr que las empresas sean más inclusivas y equitativas para todas y todos.

Sólo sumando el esfuerzo de los distintos actores es como se superan las diversas barreras a las que se enfrentan las mujeres para participar y desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

El contenido es responsabilidad del autor.



LÍDERES QUE NUTREN EL PRESENTE Y FUTURO DE MÉXICO: SUS MUJERES



Por: **Dra. Lourdes Ocampo Coria**

PROFESORA DE EGADE BUSINESS SCHOOL, TECNOLÓGICO DE MONTERREY

“ Liderar conlleva el deseo de influir, guiar, acompañar, poner al servicio de los demás nuestros talentos, valores, acciones para crecer y construir una realidad mejor a la que se percibe. ”

México, como muchas otras naciones, ha sido testigo de un cambio cultural significativo en las últimas décadas en cuanto a la participación de las mujeres en roles de liderazgo.

Desde el ámbito político hasta el empresarial y social, las mujeres líderes están marcando nuevas pautas en la historia del país, transformando sus propias vidas y las de aquellos a su alrededor.

Como docente en el Tecnológico de Monterrey, he impartido múltiples cursos de liderazgo y he analizado la evolución que ha tenido el término a través de los años.

Se le han asociado, a manera de “apellido”, adjetivos tales como: situacional, participativo, transformacional, inspirador, carismático, transaccional, auténtico, centrado y, sin exagerar, podría agregar al menos una docena más de etiquetas que intentan describir las características y acciones que deben distinguir a quienes ejercen este rol. Sin embargo, hay una palabra clave que está implícita en todas esas definiciones: **influir**.

Liderar conlleva el deseo de influir, guiar, acompañar, poner al servicio de los demás nuestros talentos, valores, acciones para crecer y cons-

truir una realidad mejor a la que se percibe. La influencia del líder debe buscar el bien, la mejora, la excelencia.

La presencia de mexicanas que se distinguen con estas cualidades parece ir en aumento, y no es porque antes el liderazgo femenino no existiera, sino porque sus acciones y trayectorias no se visibilizaban como ahora.

Si pudiéramos encuestar a nuestras abuelas y abuelos sobre qué nombres de mujeres mexicanas líderes recuerdan haber aprendido o que al menos escuchado mencionar durante los años de su infancia, probablemente nos recitarían el de personajes que seguimos vitoreando en las fiestas patrias o a quienes se ha honrado con su imagen impresa en algunos billetes de papel moneda e incluso, quizá nos hablen de las grandes actrices de la “época dorada” del cine.

Si hacemos la misma pregunta a nuestros niños actuales, nos hablarán de mexicanas que sobresalen en los deportes, en el arte, en la ciencia, en la política, la literatura o la música; porque estamos en un momento en el que se ha abierto un espacio para escuchar la voz, reconocer las acciones y admirar los legados de las mujeres.



México necesita más liderazgos empáticos, sinceros, genuinos, auténticos que busquen el bien, y las mujeres, en lugar de aprovechar esta fortaleza para irradiar nuestra influencia con mayor efectividad, en ocasiones la escondemos por miedo a mostrarnos débiles o vulnerables.

Esto es esencial para la promoción de la igualdad, es clave para que nos parezca “normal” y no extraordinario, que tanto hombres como mujeres brillen por sus virtudes e inspiren a más y más personas.

Y no se trata sólo de hacer un recuento de mujeres excepcionales —por eso estoy conteniendo el impulso de llenar estas páginas con nombres de las líderes que admiro—, o de anexar las listas de las mujeres más poderosas del país que publican cada año reconocidas revistas. El objetivo de este artículo es invitar a darnos cuenta, de que cada una de nosotras tenemos la gran responsabilidad de influir positivamente en alguien más.

Nuestras acciones cotidianas pueden estar replicando estereotipos o abriendo caminos hacia el respeto por la dignidad humana. Día a día, podemos hacer el ejercicio de honrar la fortaleza, empatía, colaboración, compromiso, alegría en el servicio u otras maravillosas virtudes que nos inculcaron nuestras madres, abuelas, bisabuelas, tutoras y asumir el compromiso de llevar estos legados al campo profesional que hayamos elegido. El siglo XXI demanda esas cualidades de sus líderes, hombres y mujeres, en todos los ámbitos.

La buena noticia es que el cerebro humano está diseñado para la virtud. Estamos “cableados”

con la capacidad de nutrir relaciones interpersonales significativas y, aunque tradicionalmente han sido a las mujeres a quienes se nos ha educado para mostrar estas conductas y se valora la empatía como una cualidad de nuestro género, en realidad es una característica inherente a todo ser humano.

México necesita más liderazgos empáticos, sinceros, genuinos, auténticos que busquen el bien, y las mujeres, en lugar de aprovechar esta fortaleza para irradiar nuestra influencia con mayor efectividad, en ocasiones la escondemos por miedo a mostrarnos débiles o vulnerables. Empecemos por apreciar estas cualidades en nosotras mismas para así, promoverlas a nuestro alrededor.

Finalmente, quiero resaltar que las mujeres líderes transformadoras de México están desempeñando un papel fundamental en la construcción de un país más próspero y equitativo para todos. A través de su valentía, determinación y propósito, están rompiendo barreras, desafiando estereotipos y abriendo camino para un futuro en el que el género ya no sea un obstáculo para el éxito.

El contenido es responsabilidad de la autora.



**Precio especial
por lanzamiento**

Preparación para el
**Examen Uniforme
de Certificación,
e-learning**



Diplomados
30% de descuento +MSI
hasta el 29 de marzo
de 2024*

Diplomado en
**Reingeniería
Integral de Sueldos
y Salarios, básico**

Inicia 15 de abril de 2024

Multidisciplinario | 60 NDPC | *Online*



Diplomados
30% de descuento +MSI
hasta el 29 de marzo
de 2024*

Diplomado en
**Tributación
Internacional**

Inicia 23 de abril de 2024

Fiscal/
Responsabilidad Profesional | 132 NDPC | *Online*



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

Colegio de Contadores Públicos de México.



PAPEL DE LA ÉTICA EN LA ELABORACIÓN DE NUESTRO CURRÍCULUM

Por: **LCC y MA Baldomero Juárez Padrón**

INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE ÉTICA Y RESPONSABILIDAD
PROFESIONAL DEL COLEGIO DE CONTADORES



Los equipos de atracción de talento son muy profesionales al hacer su trabajo y cualquier incertidumbre que surja con respecto a tu CV, provocará que dejen de dar seguimiento y opten por otro candidato.



Este artículo reúne algunas opciones que puedes tomar en cuenta para describir y demostrar tu ética laboral, para conseguir el empleo deseado, a través de tu Currículum Vitae (CV).

El momento ha llegado y sabes que tienes que empezar a buscar trabajo y la mejor forma es por medio del CV, en donde debes plasmar, en forma ética, tu experiencia, profesionalismo, éxitos, pasatiempos, etcétera.

El objetivo consiste en atraer, por medio de tu CV, la atención de los head hunters, para obtener entrevistas de trabajo, facilitarles a su vez actividad y dejar en ellos una excelente impresión.

Así, los empleadores observarán cómo lo que has logrado también te ha acercado cada vez más a tu propósito profesional principal. Por ello, elige tu objetivo profesional y luego plantea tus experiencias de tal modo que demuestres progreso hacia tu meta.

Es muy importante dedicarle tiempo a la elaboración de tu CV, porque buscar trabajo es también un trabajo.

A continuación se enlistan algunas secciones que debe cubrir el CV:

- Datos personales
- Datos de contacto y localización
- Competencias laborales, mencionando en lo que eres muy talentoso
- Experiencia profesional, referir tus logros y éxitos
- Educación académica, expón tus grados académicos que tengas
- Cursos, diplomados y otra preparación académica que hayas recibido

Los lineamientos en forma ética que se tienen que incluir son los siguientes:

- Profesionalismo: mencionar casos de éxito reales



- Seriedad: mencionar que los datos son verificables y compartidos con responsabilidad
- Honestidad: es actuar con sinceridad sin mentir o engañar
- Lealtad: es nunca darle la espalda, a una persona o grupo social
- Dedicación: es enfocarse a la actividad que más nos gusta
- Cooperación: es trabajar en conjunto para alcanzar un objetivo en común
- Disciplina: es un hábito que cada uno genera con base en su compromiso y personalidad individual
- Iniciativa: es la capacidad para proponer, desarrollar o idear proyectos propios
- Ortografía y gramática: evitar los errores de esta clase

Los lineamientos que de forma ética no se deben de incluir en el CV son los siguientes:

- Trabajos en los que no se haya participado
- Fechas que sean incorrectas

- Referencias que no puedan localizarse
- Logros incompletos
- Pasatiempos o actividades que no se realicen

Conclusiones

La ética se debe tener presente al elaborar el CV y difundirlo en los portales de los reclutadores o para llamar la atención de los head hunters. Es importante tomar en cuenta que los equipos de atracción de talento son muy profesionales al hacer su trabajo y cualquier incertidumbre que surja con respecto a tu CV, provocará que dejen de dar seguimiento y opten por otro candidato.

El contenido es responsabilidad del autor.

Fuentes consultadas

Leima, A. *Cómo describir la ética laboral en un currículum.*

Disponible en:

<https://es.wikihow.com/describir-la-%C3%A9tica-laboral-en-un-curr%C3%ADculum>

Ortega, A. *Cómo hacer un Currículum vitae.* Disponible en:

<https://www.lucas5.com/Ofertas-Emplo/curriculum-vitae.asp?collapseOne1>

PRIORIZANDO LA SALUD: VENTAJAS E IMPORTANCIA DE EVITAR EL ESTRÉS LABORAL EN LAS COMPAÑÍAS

Por: **Joseph Zumaeta**,
COUNTRY MANAGER DE COMPUTRABAJO Y PANDAPÉ

En la encrucijada actual de la productividad y el bienestar para las organizaciones se alza un desafío clave: el estrés laboral, un fenómeno silencioso en crecimiento dentro de los ecosistemas laborales. Esto se enmarca como parte de una búsqueda de resultados y eficiencia, donde los equipos de Recursos Humanos deben contemplar el impacto que el estrés crónico tiene en los colaboradores. Y en última instancia en la organización en su conjunto.

De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)¹, previo a la pandemia, México ya era uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de los trabajadores del país padecía esta condición, incluso superando los niveles de países como China (73%) y Estados Unidos (59%). A nivel global, algunos estudios² revelan que el 80% de los trabajadores del mundo sienten estrés en el trabajo, casi la mitad dice que necesita ayuda para aprender a manejarlo y el 42% dice que sus compañeros de trabajo necesitan ayuda.

Algunas encuestas realizadas en 2023 revelan que existe una prevalencia importante del síndrome de *burnout*, también conocido como síndrome del trabajador “quemado”, estrés laboral o desgaste ocupacional. De hecho, esto es tan crucial que en 2022, por primera vez, la Organización Mundial de la Salud (OMS)³ recomendó la formación de los directivos para que puedan prevenir los entornos laborales estresantes y responder a los trabajadores que sufren.

Efectos del estrés laboral en la salud de los colaboradores

Como vemos, el estrés laboral no es sólo una simple molestia pasajera. En realidad, este fenómeno puede tener efectos profundos en la salud física y mental de los colaboradores en las compañías.

En esta turbulencia, la falta de sueño, la presión constante y la sensación de estar abrumados pueden convertirse en una fórmula tóxica que erosiona la moral y el compromiso de los colaboradores.

Algunos terapeutas detallan que el síndrome del estrés laboral tiene tres componentes básicos:

- Cansancio o agotamiento emocional.
- Despersonalización: Construcción inconsciente de una defensa para protegerse de la impotencia, indefinición, frustración y conflictos, que se manifiesta en una desconexión o robotización en el trabajo.
- Abandono de la realización personal, cuando se pierde el valor que el propio trabajo tenía para la persona.

Impacto en la productividad de la organización

En el ámbito de la productividad de una organización, lo anterior puede llevar a otra consecuencia: cuando un colaborador cae en lo que popularmente se conoce en México como la “ley del mínimo esfuerzo”.

Por otro lado, hasta hace pocos años existía una creencia común en los entornos empresariales, de que el estrés impulsaba aún más la productividad. Sin embargo, con el tiempo se ha demostrado que esto es falso. La realidad es que una fuerza laboral abrumada por la presión es propensa a errores, ausentismo y una disminución general en su rendimiento. La relación entre el estrés y la productividad sugiere que una mayor presencia se correlaciona directamente con una menor productividad de los empleados.

Por todo ello, actualmente es imperativo que las empresas reconozcan que la salud y el bienestar de sus colaboradores son pilares fundamentales para el éxito a largo plazo de toda la organización. De esta manera, evitar el estrés laboral debe ser una prioridad máxima. Dicho de otro modo, la salud mental de los colaboradores debe tomarse como una inversión, y no como una pérdida económica.

Promoviendo un entorno laboral saludable

Pero, ¿cómo promover un entorno laboral sin estrés? Las compañías visionarias están reconociendo cada vez más la necesidad de crear un entorno laboral que fomente el bienestar. Esto implica implementar algunas prácticas básicas, como una mayor flexibilidad en horarios, programas de apoyo emocional, oportunidades de desarrollo personal y estrategias efectivas de gestión del tiempo.

Además, una comunicación abierta y una cultura que valore la salud mental pueden marcar una diferencia significativa en la manera en que los empleados perciben su trabajo y su sentido de pertenencia. Por ejemplo, ofrecer alternativas como terapia psicológica o talleres de autocuidado puede ayudar a prevenir y tratar el estrés laboral, brindando apoyo emocional y herramientas para mejorar la calidad de vida.

Otro punto clave es la desconexión digital, donde las empresas deben asegurar el derecho de los trabajadores a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con él durante horas

no laborales. De forma preventiva, también se puede procurar en medida de lo posible evitar el trabajo rutinario, fomentar la realización de actividades físicas, así como la organización de convivencias lúdicas y de esparcimiento.

La creación de un ambiente donde los empleados se sientan valorados, respaldados y capaces de alcanzar un equilibrio entre su vida personal y profesional aumentará la satisfacción y la retención de los trabajadores; además, fortalecerá la capacidad de la organización para prosperar en un mundo altamente competitivo. Para ello es clave monitorizar o checar periódicamente a través de encuestas de clima el estado de la compañía, sacar conclusiones y poner en práctica planes de mejora. No sólo conocer, sino actuar.

En conclusión, es hora de que las compañías asuman la responsabilidad de evitar el estrés laboral. El mensaje es claro: las compañías no pueden darse el lujo de ignorar esta cuestión. La responsabilidad de crear un ambiente que fomente la salud mental y física de los empleados recae sobre los hombros de los tomadores de decisiones y equipos de Recursos Humanos.

Al hacerlo, no sólo están asegurando el bienestar de sus trabajadores, sino también la prosperidad y longevidad de la organización en un mundo empresarial cada vez más desafiante.

El contenido es responsabilidad del autor.

¹ “México: alarmantes cifras de estrés laboral”. Revista UNAM Global. Abril 30, 2023.

[https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del,y%20Estados%20Unidos%20\(59%25\).](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del,y%20Estados%20Unidos%20(59%25).)

² “Workplace Stress. Are you experiencing workplace stress”. The American Institute of Stress. <https://www.stress.org/workplace-stress>

³ “La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo”. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm

59^{EDICIÓN}° | Congreso Internacional de RECURSOS 2024 HUMANOS

SAVE THE DATE
10 Y 11 DE SEPTIEMBRE
 CENTRO CITIBANAMEX

La edición 59 del Congreso Internacional de Recursos Humanos 2024, organizado por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH), es el evento empresarial que marca pauta en el ámbito laboral.

La alta calidad de nuestros conferencistas es uno de sus mayores atractivos. Expertos nacionales e internacionales compartirán sus conocimientos y mejores prácticas, brindando a los asistentes la oportunidad de aprender de los mejores en el campo de Recursos Humanos. Asimismo, la diversidad de perspectivas enriquecerá las discusiones y fomentará la innovación en la gestión del capital humano.

El valor agregado del Congreso radica en su capacidad para abordar temas de vanguardia y las últimas tendencias en gestión de talento. Desde la atracción de candidatos hasta la implementación de tecnologías emergentes en el área, el evento se enfocará en proporcionar a los participantes herramientas y estrategias actualizadas para enfrentar los desafíos de esta era.

- Conferencias magistrales.
- Espacios para networking de alto nivel.
- Conferencias alternas.
- Área de Exposición con más de 100 proveedores

de bienes y servicios especialmente pensados para Recursos Humanos.

Participar en el Congreso Internacional de Recursos Humanos 2024 es una experiencia de gran valor para los líderes de Recursos Humanos. No solo ofrece un espacio de aprendizaje y networking a nivel nacional, sino que también se proyecta como una plataforma internacional que permite a los profesionales expandir su visión y conocimiento.

El Congreso Internacional de Recursos Humanos 2024 organizado por AMEDIRH en Centro Citibanamex los días 10 y 11 de septiembre es la oportunidad de conectarse con líderes de la industria y expertos globales garantiza un impacto duradero en la práctica de la gestión de Recursos Humanos en México.

Con 77 años de prestigio, AMEDIRH organiza la edición 59 del Congreso Internacional de Recursos Humanos consolidando su posición como referente en México y América Latina. Nuestra trayectoria e influencia en la comunidad empresarial mexicana respalda la calidad y relevancia de los eventos que organizamos, convirtiendo el Congreso Internacional en una cita obligada para los profesionales del área.

CONOCE A NUESTROS CONFERENCISTAS



Gabriela Warkentin
SOCIA FUNDADORA DE
TRIDENTE ACELERADORA

Como socia fundadora de Tridente Aceleradora, Gabriela Warkentin ha destacado por impulsar el fortalecimiento de procesos estratégicos y comunicativos en el sector empresarial. Ha sido reconocida por Forbes como una de las 50 mujeres más importantes de México, y por la revista Líderes Mexicanos como una de las 300 personalidades más influyentes del país. En 2018, moderó el tercer debate presidencial, demostrando su habilidad y conocimiento en el campo político y mediático.

Desde el 2016, ha sido la voz líder del noticiero “Así las Cosas” en W Radio, consolidándose como una figura relevante en el periodismo. Su talento se extiende a múltiples plataformas: es columnista en el periódico Reforma y conduce diversos podcasts en El País, Podimo, Amazon Music y Spotify Studios. Colabora en la revista Quién con “Secretos Reales” y su presencia en medios se complementa con la conducción del programa “Los presidenciables” de Gatopardo.

En el ámbito académico, se distingue como profesora de Comunicación en la Universidad Iberoamericana. Además, ha sido parte del cuerpo docente en la Maestría en Periodismo sobre Políticas Públicas del CIDE. Es licenciada en Comunicación por la Universidad Iberoamericana y cuenta con los estudios de posgrado en Literatura Comparada y Comunicación en la UNAM y la Universidad de Navarra, respectivamente.



Alejandro Molina
FUNDADOR DE REVITALIZACIÓN
ORGANIZACIONAL

Desde 1995, Alejandro Molina ha jugado un papel crucial como socio fundador de Revitalización Organizacional, aportando valor al crecimiento y desarrollo de más de 300 organizaciones destacadas en América Latina. Su influencia ha trascendido fronteras, llevándolo a impartir talleres y conferencias en 17 países del continente, incluyendo Estados Unidos, consolidándose como referente en su campo.

Ha contribuido de manera notable al deporte, colaborando con la Selección Mexicana de Fútbol en la Copa del Mundo Alemania 2006, enfocándose en la actitud y el trabajo en equipo. Su impacto se extendió al equipo ecuestre en los Juegos Panamericanos de Brasil 2007 y a la Selección Mexicana de Fútbol Sub-17 en la Copa del Mundo Nigeria 2009. También es reconocido en el ámbito periodístico como columnista y es autor del libro “Factor Conexión”, demostrando versatilidad y profundidad en el análisis del comportamiento humano y organizacional.

Con formación en Psicología y Desarrollo Humano obtenida en la Universidad Iberoamericana, ha destacado en el ámbito académico y profesional. Su experiencia como catedrático de posgrado, abordando temas de innovación, complementa su educación en Desarrollo Organizacional por el ITAM y en Psicoterapia por el Instituto Mexicano de Terapias Breves. Además, cuenta con el doctorado en Cambio Organizacional de la Universidad de Pepperdine en Los Ángeles, California.



Oso Trava
EMPRENDEDOR, CONFERENCISTA,
INVERSIONISTA Y ASESOR
DE EMPRESAS

Con más de una década y media liderando y forjando empresas, Oso Trava se desempeña actualmente como CEO en dos de ellas. Es fundador de Cracks Fund, fondo de inversión enfocado en tecnología emergente. Además, ha participado como “tiburón” en el reality “Shark Tank México”.

Como entusiasta inversionista y visionario en el campo de las nuevas tecnologías y modelos de negocio disruptivos, este ingeniero industrial con un MBA de la Stanford University Graduate School of Business, destaca por su experiencia en análisis financiero, desarrollo comercial, y el dinámico mundo del capital de riesgo y startups. Su trayectoria refleja compromiso con la innovación y el impacto escalable.

Por otro lado, es el creador y anfitrión de “Cracks Podcast”, espacio de inspiración y aprendizaje donde dialoga con diversidad de personalidades. También lanzó el libro “Haz lo que importa”, compendio de consejos prácticos derivados de su historia y lecciones de figuras influyentes de Latinoamérica. Fue reconocido como emprendedor del año por la revista Expansión en 2010 y 2018; y formó parte de la lista de las 30 promesas de los negocios de Forbes en 2019.



Rodrigo Llop
STORYTELLER
DE NEGOCIOS

Es experto en el análisis y presentación de información para convencer. Durante 30 años recorrió y conquistó el camino corporativo de las mejores empresas de tecnología habidas y por haber.

Su trayecto por el valle de las ventas, el bosque encantado del marketing, el acantilado del desarrollo de negocios, el gran puente colgante de las alianzas y la cima de la dirección estratégica, lo llevó a entender que para cerrar tratos era necesario contar grandes y épicas historias.

Así, se decidió a conquistar el fascinante mundo del storytelling a través de la escritura creativa, la narración, el doblaje, la actuación, la improvisación y el humor. Ha experimentado y triunfado en distintos formatos como son podcasts, libros, conferencias, webinars y talleres.

Una buena mañana de un buen día, logró conquistar la cima y matar al dragón al combinar el mundo de los negocios con el fantástico reino del storytelling convirtiéndose en el mejor narrador de historias del reino. Es autor del libro “Storytelling para negocios”.



Rubén Duque
ENTRENADOR DE LÍDERES
Y EQUIPOS DE ALTO
RENDIMIENTO

Figura destacada en el mundo del rugby y el liderazgo deportivo, Rubén Duque se desempeña con distinción como Director Deportivo de la Federación Española de Rugby y de la Federación Mexicana de Rugby. Su apasionada dedicación al deporte y su habilidad para inspirar a atletas le ha permitido ser entrenador mental de atletas olímpicos.

Rubén Duque ha trascendido el ámbito deportivo al ser coach de líderes y equipos de alto rendimiento en empresas nacionales y transnacionales del Fortune 500. Asimismo, su práctica se encuentra avalada por certificados nacionales e internacionales como el de Ingeniería de los Equipos de Trabajo del ITAM, y el de Construcción de Equipos de Alto Rendimiento otorgado por la Cambridge Business School de Inglaterra.

Además de conferencista internacional, Rubén Duque también es un extraordinario comunicador. Es creador del podcast “Equipos Invencibles”, autor de un libro y coautor de otros cuatro; así como colaborador habitual en “El Economista”, donde aborda temas de su especialidad como son el liderazgo y la gestión de equipos.

Vive la experiencia del Congreso Amedirh

Tu participación en el Congreso Internacional de Recursos Humanos de AMEDIRH es una oportunidad integral para crecer profesionalmente, establecer conexiones estratégicas y mantenerse a la vanguardia en un entorno laboral en constante evolución.

- **Actualízate:** Las conferencias y sesiones abordarán temas relevantes y emergentes, brindando insights valiosos que pueden marcar la diferencia en la gestión del capital humano.
- **Networking estratégico:** La red de contactos generada durante el evento puede convertirse en una fuente invaluable de colaboración, intercambio de ideas y oportunidades de negocios.
- **Mejores prácticas:** La aplicación de los conocimientos adquiridos durante el congreso tiene un impacto inmediato y positivo en la eficiencia y eficacia de los procesos internos de las organizaciones.
- **Reconocimiento:** La participación en el Congreso no solo otorga reconocimiento a nivel nacional, sino que también valida el compromiso de la empresa con las mejores prácticas en la gestión del talento.
- **Perspectiva global y nacional:** Esta combinación brinda a los asistentes una comprensión completa del panorama actual de Recursos Humanos, preparándolos para enfrentar desafíos locales e internacionales con una mentalidad globalizada y adaptativa. 🌐

Conectando talento y oportunidades laborales a través de la Inteligencia Artificial



Tras crear el modelo de bolsa de trabajo vía Internet en México y con 27 años de compromiso de ofrecer una plataforma ágil y eficaz que acerque a los usuarios a una mejor vida a través del empleo, OCC continúa transformando el panorama laboral del país.

En un evento reciente, la empresa líder presentó el rediseño de su marca y habló de las novedades que se implementaron en su plataforma para mejorar el rendimiento y la experiencia de sus usuarios.

“Nuestro propósito sigue siendo el mismo, ayudar a las personas a alcanzar sus sueños a través de la empleabilidad y a las empresas a encontrar al mejor talento.”

Dijo Sergio Porrugas, Director de Operaciones (COO) de OCC.



Durante la presentación, se revelaron tres datos clave sobre la plataforma de OCC:

1. Actualmente cuenta con más de 15 millones de candidatos registrados y más de 30 mil empresas que publican 1.7 mil vacantes diarias.
2. Se ha mejorado el algoritmo de búsqueda, incrementando un 5% las postulaciones, recibiendo hasta 200 mil diarias.
3. La seguridad de la plataforma mitiga más de 5 mil peticiones maliciosas mensuales y ha reducido a la mitad el tiempo de respuesta a incidentes.

Además, la empresa mexicana da un paso adelante implementando el modelo de Inteligencia Artificial GPT a su plataforma, una novedad tecnológica que ha causado un gran impacto en la actualidad, ofreciendo innovación y adaptabilidad a buscadores de empleo y reclutadores sin necesidad de que sean usuarios o expertos en herramientas de Inteligencia Artificial (IA).

“OCC se ha convertido en un ecosistema integral de oportunidades laborales que impulsa la búsqueda de empleo y el reclutamiento hacia el futuro, con soluciones basadas en la Inteligencia Artificial que revolucionarán la forma en que las personas encuentran empleo y las empresas encuentran talento.”

Fue Ricardo Rodarte, Director General (CEO) de OCC, el encargado de dar esta importante noticia

OCC y la Inteligencia Artificial, el futuro del reclutamiento en México

Además de ofrecer a los reclutadores un sitio para conectar con los mejores profesionales del país y las herramientas que agilizan sus procesos de reclutamiento, OCC proporciona tecnología de vanguardia para publicar vacantes más efectivas.

Ahora, cada vez que un reclutador hace su primera publicación en OCC, puede redactarla con ayuda de la Inteligencia Artificial Generativa integrada a la plataforma, obteniendo una descripción de su oferta de trabajo más clara y atractiva para los candidatos.

Entre los beneficios de usar esta tecnología para mejorar la redacción de la primera vacante se encuentran:

- Incremento del 10% en el número de postulaciones en comparación con una vacante sin uso de IA.
- Uso de palabras clave que facilitan que los candidatos encuentren la vacante.
- Vacantes más competitivas y personalizadas de acuerdo con las características del puesto.
- Reducción de tiempo en la creación y publicación de la vacante.
- IA en constante aprendizaje, por lo que cada día ofrece mejores resultados.

Sobre el uso de la IA para el reclutamiento de personal, Sergio Porragas, comentó en el marco del *Festival Future Now de incMTY* que, “al momento de hacer uso de las herramientas de Inteligencia Artificial que existen hoy en día para la contratación de personal, no se debe perder el carácter humano para determinar al candidato ideal”.

Lo cual es otra de las ventajas de usar la IA en OCC, pues el reclutador siempre podrá ajustar el texto que esta herramienta genere.

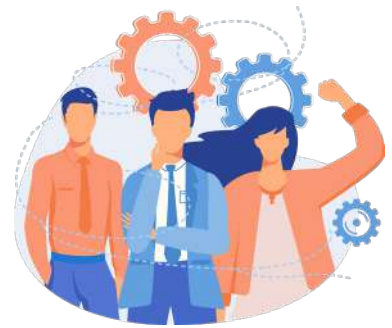
La IA Generativa en OCC también está disponible para buscadores de empleo, permitiéndoles crear un CV más completo y definido. Al crear su cuenta, el candidato puede usar esta tecnología y obtener un mejor texto para describir sus habilidades, experiencias y objetivos.

De esta forma, el algoritmo de la plataforma proporciona una experiencia de acuerdo con su perfil, incluso si el usuario es un joven que busca su primer empleo. Esto aumenta las posibilidades de que los reclutadores puedan encontrarlos.

A medida que el desarrollo de la Inteligencia Artificial avanza, su relevancia en el ámbito laboral también crece.

En OCC, esta poderosa herramienta está disponible sin costo para los empleadores y profesionales que se registran por primera vez en el sitio occ.com.mx, sin embargo, pronto estará disponible para todos los usuarios de la plataforma.

LA REALIDAD DE LAS CONSTANCIAS DE REPRESENTATIVIDAD



Por: Blanya Cristina Correal S., consultora internacional y especialista en transformación laboral y organizacional;
DE LA VEGA & MARTÍNEZ ROJAS. SENIOR PARTNER EN
TAMIM HR CONSULTING

“ La obtención de la constancia de representatividad ha significado un mayor desafío para los sindicatos, debido a que el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, está haciendo la tarea de verificación con alta calidad, lo que hay que reconocer. ”

De la “pedida de mano” sindical al emplazamiento a huelga, ahora hay muchos más pasos. Ya no es tan fácil como antes, que un sindicato sin representatividad intente “colarse” en una empresa, sin invitación real de los trabajadores.

A partir de la reforma laboral del año 2019, gracias a la constancia de representatividad, los sindicatos, trabajadores y empresas tienen mucha mayor certeza, sobre la representación colectiva.

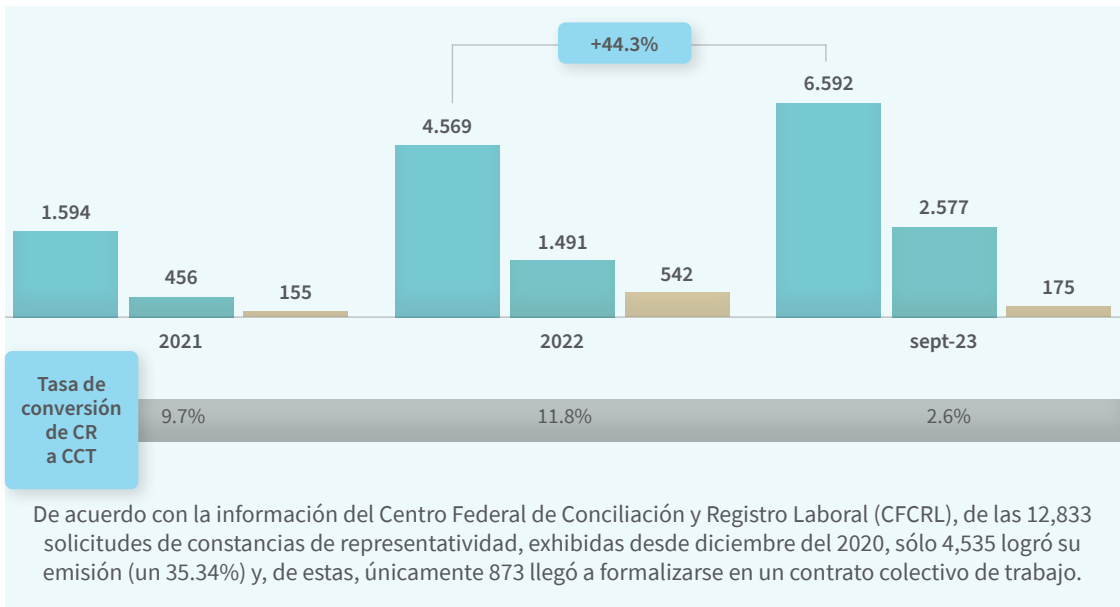
Sin embargo, la tendencia acelerada de crecimiento de las constancias en toda la República Mexicana, con un bajo nivel de conversión a contratos colectivos, muestra que aún hay mucho por entender en el mundo sindical, acerca de la forma de conquistar a los trabajadores.

De acuerdo con las cifras publicadas por Manuel Fuentes en su columna publicada en el diario

“La Silla Rota”, sólo el 6.8% de las solicitudes de constancias de representatividad, se convierte en contratos colectivos; es decir, que de las más de 12 mil “pedidas de mano”, únicamente 870 “llegan a matrimonio”.

Al respecto, observamos que el crecimiento en el número de solicitudes de constancias durante el año 2023, *versus* el 2022, presentó más del 40% de incremento.





Fuente: Columna de Manuel Fuentes en el diario “La Silla Rota”. Noviembre 2023, derivados de respuesta a petición al CFCL de octubre 2023.

Estas cifras deberían reflejar una mayor participación de los trabajadores en una vida colectiva democrática, abierta y constructiva; pero desafortunadamente no es así.

Este crecimiento observado durante los últimos meses de la implementación de la reforma laboral, corresponde a una realidad muy diferente. No son los trabajadores o al menos no la mayoría de ellos, quienes están buscando organizarse sindicalmente. Antes bien, esta cantidad de solicitudes corresponde a sindicatos que al expirar sus contratos de protección, ahora buscan nuevos afiliados y con ello mantener el mecanismo sindical.

Es una realidad que los índices de sindicalización son realmente bajos en países donde la adhesión al convenio 98 de la OIT se dio hace más de 20 años. Por su parte, México inicia esta etapa de la reforma laboral con un 12.71% concentrado principalmente en los estados de la frontera norte del país y enfocado en sectores como el automotriz, las autopartes, la minería y algunas manufactureras.

Por ello, ahora, la obtención de la constancia de representatividad ha significado un mayor desafío para los sindicatos, debido a que el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, está haciendo la tarea de verificación con alta calidad, lo que hay que reconocer. Esto ha ayudado a controlar la aparición de prácticas inadecuadas.

Un ejemplo concreto tiene que ver con la petición de constancias sin el apoyo de los trabajadores; es decir, algunos sindicatos “forjan” los listados e información con el objetivo de emplazar a huelga a la empresa, persiguiendo un nuevo mecanismo de extorsión, elemento muy penado en la actual legislación laboral. Lo anterior da mucha mayor certeza y transparencia a los movimientos de sindicalización que efectivamente tienen un sustento en la necesidad del trabajador.

Uno de los fenómenos más importantes que nos deja esta situación, tiene que ver con que más del 80% de las empresas en México se encuentran libres de sindicato. Más allá de lo que

A partir de la reforma laboral del año 2019, gracias a la constancia de representatividad, los sindicatos, trabajadores y empresas tienen mucha mayor certeza, sobre la representación colectiva.

los administradores de las empresas prefieran, esto es resultado de que la sindicalización ya no es atractiva para el trabajador, pues implica el pago de una cuota y la expectativa de hallar una representación que muchas veces se vuelve radical y, más bien, termina afectando la viabilidad de las empresas.

¿Qué podemos hacer para prepararnos frente a estos nuevos riesgos de incursiones sindicales en la búsqueda de la representación de los trabajadores?

1. Se requiere un **plan sólido de transformación de la cultura laboral**. Con mucha humildad y espíritu autocrítico, las empresas requieren darse una mirada interna, para reconocer aquellos aspectos que se pueden convertir en oportunidades para la insatisfacción de sus trabajadores. Y aunque sería inviable pensar que “debes mantener felices a todos los trabajadores durante todo el tiempo”, la clave está en los canales que tenemos para identificar oportunamente las áreas de mejora, las acciones para dar respuesta y especialmente la comunicación de lo que se ejecute, con la auténtica intención de que el clima laboral mejore.
2. Este plan debe estar soportado en el **desarrollo de los mandos medios**. Ellos son la “rodilla” de la organización. Si tus rodillas están afectadas difícilmente podrás caminar o correr; por ello, el primer paso en el fortalecimiento del modelo laboral, debe basarse tanto en la evolución del liderazgo como en la mejora de prácticas operativas de gestión de personas, en el día a día, que ayuden a la mitigación de los riesgos. Por ejemplo, la forma en que se aplican sanciones disciplinarias, cómo se evita el acoso laboral, cómo se manejan las terminaciones e incluso que tratamiento se le da a un colaborador con baja motivación o bajo desempeño.
3. Una vez que consolidamos la cultura interna, debemos tener un **mecanismo de monitoreo del riesgo externo**. Las empresas deben estar conscientes del impacto que el entorno laboral tiene en su estabilidad. Por ello, necesitamos mapear el comportamiento de los sindicatos que coexisten alrededor de los centros de trabajo. Asimismo, conocer el comportamiento de las negociaciones colectivas de las empresas de nuestro sector y, particularmente, entender la dinámica del tema sindical en nuestro



Algunos sindicatos “forjan” los listados e información con el objetivo de emplazar a huelga a la empresa, persiguiendo un nuevo mecanismo de extorsión, **elemento muy penado en la actual legislación laboral.**

estado. Lo anterior con el fin de desarrollar acciones de prevención al nivel requerido.

4. Por último, debemos prepararnos para la crisis, con un **protocolo de manejo de los riesgos laborales**, que sea práctico, claro, conocido y dominado por el equipo responsable. Implica saber específicamente que riesgos son los más probables según el sector, la ubicación geográfica, los eventos del entorno y los riesgos internos. Esta medida es clave para anticiparse y desarrollar protocolos y acciones de mitigación. De otra forma, tendremos que confiar en el buen juicio y manejo de quienes hagan frente a los intentos de entrada de los sindicatos.

La estrategia laboral cobra una vital importancia en las organizaciones. Este ya no es un tema exclusivamente de Recursos Humanos, sino una prioridad fundamental del negocio. Algunas empresas no han iniciado su proceso de preparación y esto resta efectividad, porque cuando llega la constancia de representatividad, ya no hay mucho que hacer. Por ello, el plan para su manejo es mucho más efectivo cuando tiene una combinación de 80% prevención y el resto reacción.

El contenido es responsabilidad de la autora.

VIOLENCIA EN EL TELETRABAJO: CUATRO SEÑALES PARA IDENTIFICARLA

Por: Mujer Ejecutiva

A partir de la pandemia, las modalidades de trabajo cambiaron. Las empresas le dieron la bienvenida al teletrabajo y al trabajo híbrido, esquemas que hoy en día permanecen en diversas organizaciones.

Actualmente 13 millones de mexicanos laboran en la modalidad de teletrabajo, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Los espacios en los que los colaboradores se desenvuelven ahora son muy diferentes, cambiaron las oficinas por las habitaciones de los hogares.

Lo que no cambió fue la violencia que muchos de los trabajadores experimentaban en su trabajo, estas actitudes simplemente se extendieron al mundo virtual.

Estos abusos traen diversas consecuencias para las empresas; por ejemplo, el aumento de estrés entre la fuerza laboral, una menor productividad o el abandono del empleo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 23 mil 542 colaboradores renunciaron a sus puestos de trabajo por algún tipo de acoso.

Cuatro formas de violencia que se presentan en el teletrabajo

La violencia en el teletrabajo se puede expresar de muchas formas. A continuación te mostramos las más comunes y cómo se manifiestan:

1. Excluir a los empleados de proyectos: Hoy en día, la implementación de grupos por medio de WhatsApp, se ha vuelto una



herramienta muy útil para la organización, aunque algunos también la ocupan para designar tareas poco agradables a los colaboradores para excluirlos de proyectos interesantes, con oportunidad de crecimiento.

- 2. Trabajar fuera de horario:** La violencia laboral en el teletrabajo se puede manifestar de distintas maneras, pero una de las formas más comunes es cuando los líderes convocan a juntas o asignan tareas a sus colaboradores fuera del horario laboral. Esto evita el descanso del colaborador.
- 3. Evidenciar errores en público:** Esta forma de violencia en el teletrabajo se perpetra al exponer algún error o aspecto negativo de un trabajador a través de una canal de comunicación que sea compartido con varias personas, por ejemplo, un correo electrónico o videoconferencias para mostrarlo ante los demás colaboradores.
- 4. Evitar que participen en una reunión:** Excluir a un trabajador de una videoconferencia convocadas por la compañía impide su interacción social y causa problemas en su entorno laboral. Esto puede generar un sentido de no pertenencia e impactar en su desempeño al sentir poca confianza en sí mismo.

El contenido es responsabilidad del autor.

Publicado originalmente en **Mujer Ejecutiva**.
<https://mundoejecutivo.com.mx/mujer-ejecutiva/violencia-en-el-teletrabajo-4-senales-para-identificarla/>

50 AÑOS **GRUPO MUNDO EJECUTIVO**

MUJERES QUE **INSPIRAN**



CUMBRE
DE LAS
200
MUJERES

MÁS IMPORTANTES DE MÉXICO

MUJER >> **MUNDO**
EJECUTIVA **EJECUTIVO**

14 MARZO

JW Marriot Polanco





RETOS EN EL ROL PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN MÉXICO

Por: **Alejandro Vázquez,**
IPADE BUSINESS SCHOOL

Luego de consultar algunos estudios recientes sobre la realidad en otros países, pude reafirmar los retos que enfrentan las mujeres para construir una carrera profesional sostenible. Uno de los ejemplos que mostraba más detalles es el de Japón. “Las mujeres profesionistas son el activo oculto del país”, concluía uno de los autores; y los datos que sostienen esta afirmación son por demás contundentes.

Históricamente, la participación de las mujeres en la fuerza laboral de Japón solía ser muy inferior a las tasas en otros países desarrollados. Conforme la población laboral se fue reduciendo, el rol de las mujeres cobró relevancia.

Durante 2022 la tasa de empleo de mujeres de 25 a 39 años, superó el 80% por primera vez desde que existen registros; mientras que el porcentaje que se mantuvo como responsable del hogar se redujo en 30% marcando otro record histórico.

Estos números son resultado de un fuerte rompimiento cultural. La complejidad para encon-

trar personas que cubrieran posiciones vacantes generó que las mujeres trabajadoras se apreciarán de forma importante. Es necesario resaltar que el alto nivel educativo de la población fue clave para que ellas aprovecharan el cambio cultural: 53% tiene un grado universitario.

Sin embargo, la realidad no se transformó de manera sencilla ya que las políticas familiares se mantuvieron como una de las principales barreras. Tanto las leyes fiscales como las de salud, obstaculizan mucho que una mujer con familia aspire a un crecimiento profesional debido a que cuando rebasa un nivel de ingreso equivalente a 9 mil dólares, está obligada a pagar un seguro de salud y una pensión, generando que un alto número de trabajadoras se mantengan en un nivel inferior a dicho ingreso.

Fue hasta octubre del 2023 que el gobierno japonés implementó una serie de subsidios y apoyos para romper lo que llamaron el “muro del ingreso”, despenalizando a las mujeres que rebasan el nivel de ingreso ya mencionado. Y las autoridades se comprometieron a monito-

rear los resultados y revisar este sistema nuevamente en 2028.

Importantes problemas secundarios requieren de atención para que la desaparición del “muro del ingreso” realmente genere resultados positivos y sostenibles. Y en este ámbito es que las empresas deben jugar un rol diferente. Al respecto, datos de los cinco años recientes demuestran que aproximadamente el 30% de las mujeres con familia que regresan a una actividad profesional, renuncian rápidamente al no lograr compaginar y adaptar su turno de trabajo con el cuidado de hijos y actividades domésticas.

Por lo que el primer ministro japonés anunció un plan de inversión sobre reskilling para toda persona que haya tenido una licencia parental. Con esta iniciativa se busca apoyar en la reinserción al mundo laboral de aquellas personas que vivieron una pausa profesional.

En el caso que comparto hasta este momento, el gobierno encabezó las acciones para facilitar que el talento femenino regrese a la actividad profesional. Y me recordó otro ejemplo en el que la empresa tomó las riendas del asunto para cubrir sus posiciones vacantes.

Me refiero en concreto a UBS, Pirelli y Grupo Bancolombia, empresas que compiten en distintas industrias y geografías pero que comparten un tema en común: las tres han logrado un reconocimiento como “Líder Oro” en el Dow Jones Sustainability Index, por varios años seguidos, y de las cuales ilustraré acciones concretas que han implementado.

- **UBS:** Con una meta de mujeres en nivel dirección del 33% para el 2025, lanzaron un programa llamado “UBS career comeback”. El objetivo es atraer a mujeres interesadas en retomar una carrera profesional, para vivir un periodo de actualización con apoyo de coaching, que les ayude a acceder a un nivel gerencial.

- **Pirelli:** Con el fin de lograr condiciones equitativas entre hombres y mujeres, cada año monitorean la brecha salarial en 13 países donde operan, incluido México; alcanzando finalmente en 2021 una mínima diferencia a nivel dirección de 2% entre hombres y mujeres. Y a nivel gerencia la situación se invirtió con mujeres que ganaban 3% más que los hombres en el mismo nivel jerárquico.
- **Grupo Bancolombia:** Empresa líder representante de América Latina que implementó un programa llamado “Me la creo”. Cuyo objetivo es motivar mujeres a proyectar su carrera profesional e identificar oportunidades con mentorship para las mujeres de alto potencial.

¿Y México?

Tenemos ya ejemplos dentro y fuera del país que pueden permitir una aceleración en el aprovechamiento del talento femenino en todos los niveles laborales. La realidad de nuestro país tiene muchas coincidencias con las problemáticas planteadas de otras geografías.

Dichas experiencias nos llaman a construir un ecosistema de trabajo en el que empresas, colaboradores, sociedad y gobierno, faciliten la participación de este segmento tan importante.

Si queremos potenciar a muchas mujeres que tienen los conocimientos, las habilidades y la actitud de ingresar o regresar al mundo laboral, será vital entender la nueva realidad donde la escasez de talento obliga a ampliar los procesos de atracción a perfiles no tradicionales; aprovechando los espacios físicos, híbridos y digitales en los que seguiremos interactuando, y flexibilizando operación de las empresas y a nivel política pública. El reloj avanza.

El contenido es responsabilidad del autor.



PRIMERA RENOVACIÓN DEL REPSE A TRES AÑOS DE LA REFORMA LABORAL DE SUBCONTRATACIÓN

Por: Salvador Corona,
ASOCIADO DE IBÁÑEZ, PARKMAN ABOGADOS

“ Las disposiciones de carácter general establecen que las empresas prestadoras de servicios especializados tienen la obligación de renovar el REPSE cada tres años a través de la plataforma informática implementada por la STPS. ”

Estamos a casi tres años de la entrada en vigor de la reforma en materia de Subcontratación Laboral y, durante este tiempo, las empresas tuvieron que regularizar su actividad y ajustarse al nuevo marco normativo de la Ley Federal del Trabajo, así como observar las disposiciones de carácter general emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Uno de los requisitos principales que las empresas tuvieron que cumplir consistió en obtener la inscripción en el Registro al Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

Las disposiciones de carácter general establecen que las empresas prestadoras de servicios especializados tienen la obligación de renovar el REPSE cada tres años a través de la plataforma informática implementada por la STPS. Para este año 2024, de acuerdo con aquella normativa, las empresas que obtuvieron el registro en 2021 deberán renovar el REPSE por primera vez.

Recordemos que otras de las obligaciones que se determinaron con la reforma fue que las empresas prestadoras de servicios especializados debían presentar información cuatrimestral, relativa a los contratos de subcontratación de servicios u obras especializadas a través de las plataformas “ICSOE” y “SISUB”, ante el IMSS e INFONAVIT, respectivamente. También debían estar al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al SAT, IMSS e INFONAVIT; obligaciones que no han desaparecido y que adquieren gran relevancia en este año por la renovación del REPSE.

Adicionalmente, las empresas prestadoras de servicio especializado deben renovar el REPSE dentro del plazo de tres meses anteriores a la fecha en que concluya la vigencia del registro. En caso de no hacer la renovación, legalmente las empresas ya no podrán prestar servicios especializados o ejecutar obras especializadas y por ende las compañías que contraten estos servicios, ya no podrán recibirlos y dichos servicios tampoco serán deducibles.

Las empresas prestadoras de servicio especializado deben renovar el REPSE dentro del plazo de tres meses anteriores a la fecha en que concluya la vigencia del registro. En caso de no hacer la renovación, legalmente las empresas ya no podrán prestar servicios especializados o ejecutar obras especializadas.



Hay que tomar en cuenta que la propia normativa establece que la STPS se pronunciará dentro del plazo de 20 días hábiles posteriores a partir de la solicitud de renovación del registro, por lo que, si una empresa inicia el trámite de su renovación en el último mes de los tres que tiene, podría poner en riesgo su registro; ya que la STPS se pronunciará respecto de la renovación del registro en 20 días hábiles. Por lo anterior, se recomienda iniciar el trámite al iniciar el plazo de tres meses antes del término de la vigencia del REPSE.

Por su parte, las empresas que reciben los servicios o las obras especializadas tienen un gran reto importante, ya que en los próximos meses, con motivo de la renovación del REPSE, tendrán que identificar si los proveedores de estos servicios cumplen con las obligaciones legales en materia de subcontratación, y en su caso detectar si aquellos están al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al SAT, IMSS e INFONAVIT; o bien si se han presentado con regularidad la información cuatrimestral ante los Institutos aseguradores. La renovación del RESPE es un indicador de que han cumplido, pero se recomienda monitorear constantemente a sus proveedores, ya

que también pueden ser sujetos de cancelación del registro.

También es tiempo de analizar y reflexionar tanto para las empresas contratantes como para las prestadoras de servicios especializados si la forma en que han venido operando cumple con la normatividad; es decir, si verdaderamente se presta un servicio o se ejecuta una obra especializada, que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de quien recibe el beneficio prestado, ya que recordemos que la eliminación del outsourcing fue el principal tema que motivó la reforma a la subcontratación y las empresas deben cuidar no caer en los supuestos de una subcontratación prohibida por la Ley.

Finalmente, en la reforma se señalaron las formalidades para llevar a cabo la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, entre los cuales se indicó, que se debía celebrar un contrato por escrito, por lo que con el nuevo REPSE, este instrumento legal también debe ser actualizado entre las empresas.

El contenido es responsabilidad del autor.

PREPÁRATE PARA PRESENTAR TU DECLARACIÓN ANUAL

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

En abril 2024, las personas físicas deben presentar la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta (ISR). Enseguida se revisan las preguntas más frecuentes relacionadas con el cumplimiento de esta obligación.

¿Estoy obligado a presentar declaración anual aun cuando mi patrón ya me retuvo el ISR en cada quincena?

Estás obligado a presentar la declaración anual si te ubicas en alguno de los siguientes supuestos:

- ganaste más de \$400,000.00
- además de tu salario obtuviste otro tipo de ingresos
- le avisaste a tu patrón que tú presentarías tu declaración
- dejaste tu trabajo antes de que terminara el año
- trabajaste para dos o más patrones al mismo tiempo
- obtuviste ingresos por salarios del extranjero o de personas no obligadas a retener el ISR

¿Puedo deducir algunos gastos para disminuir el monto del ISR o incluso para generar un saldo a favor?

La Ley del ISR te otorga algunos beneficios que se dividen en:

- deducciones personales, tales como gastos médicos, gastos funerales, primas de seguro de gastos médicos, intereses hipotecarios y donativos
- estímulo fiscal por pago de colegiaturas

¿Qué gastos médicos puedo deducir?

Puedes deducir los pagos que realices por concepto de:

- honorarios pagados a médicos, enfermeras, dentistas, nutriólogos y psicólogos
- gastos hospitalarios

- compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente
- medicinas que se incluyan en las facturas emitidas por los hospitales
- erogaciones por análisis, estudios clínicos o prótesis.

Respecto de estos gastos debes cumplir con los siguientes requisitos:

- contar con el recibo de honorarios y/o factura correspondiente
- realizar el pago con un medio bancarizado, es decir, transferencia bancaria, cheque o con tarjeta, **nunca con efectivo**. La forma en que pague debe aparecer en la factura
- en el comprobante se debe indicar que el uso del CFDI es **D01** Honorarios médicos, dentales y gastos hospitalarios, o **D02** Gastos médicos por incapacidad o discapacidad. Si por alguna razón aparece la clave **S01** Sin efectos fiscales no podrás deducir el gasto

¿Puedo deducir la compra de medicinas?

Las únicas medicinas que puedes deducir son las que aparezcan en las facturas de los hospitales, es decir, cuando estuviste internado. Las medicinas que compras en las farmacias no son deducibles en ningún caso.

¿Es deducible la prima que pago por mi seguro de vida y de gastos médicos?

El pago de tu seguro de vida no es deducible. La prima del seguro de gastos médicos sí es deducible. En este caso es necesario que tengas la factura, no basta con la póliza. Particularmente, en este año es muy importante que revises que en la factura aparezca tu RFC de manera correcta. Esto se debe a que en abril de 2023

entró en vigor la versión 4.0 del CFDI. Por ello fue necesario actualizar tus datos fiscales con todas las empresas que te emiten facturas. Si no actualizaste los datos con la aseguradora es probable que tu factura haya sido emitida con el RFC genérico (XAXX010101000) y/o con el uso de CFDI S01 Sin efectos fiscales, y en este caso no lo podrás deducir.

¿Puedo deducir la totalidad pagada por concepto de gastos funerales?

Cuando se realiza este tipo de gastos, debes considerar que sólo son deducibles hasta el equivalente de la UMA elevada al año, es decir, en tu declaración de 2023 lo máximo a deducir son \$ 37,844.40.

El año pasado realicé donaciones a diversas instituciones. ¿Puedo deducirlos?

Respecto de este concepto es importante tener en cuenta que únicamente son deducibles cuando son a favor de sociedades que cuenten con la autorización por parte del SAT para recibir donativos deducibles. En consecuencia, revisa que el número de la autorización respectiva aparezca en el comprobante que recibas. Además, debes considerar que el monto deducible no puede exceder del 7% de tu ingreso acumulable.

¿Es deducible la totalidad de intereses que pago por mi crédito hipotecario?

Si estás pagando el crédito hipotecario de tu casa habitación ya sea con un banco o con el Infonavit puedes deducir los **intereses reales** que pagues. Es decir, la financiera aplica un procedimiento para calcular que tanto de los intereses pagados excedieron a la inflación y esa diferencia es la que llamamos interés real la cual podrás deducir. Las instituciones del sistema financiero y el Infonavit te deben entregar la constancia en la que aparezca tanto el monto total de los intereses pagados como el interés real deducible. Finalmente, hay que considerar que el monto del crédito obtenido no podrá exceder de 750 mil UDIS.

Entiendo que la deducción por gastos funerarios y por donativos está topada, pero respecto de los demás conceptos ¿puedo deducir el 100%?

De entrada, ya existe un tope para los gastos funerarios y donativos. Sin embargo, respecto del total de deducciones también hay un límite que básicamente, es por el monto que resulte menor entre el 15% de tus ingresos totales y el equivalente a 5 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA) al año.

Considera el siguiente ejemplo de una persona que realizó los siguientes gastos en 2023:

Concepto	Importe	
	Pagado	Máximo deducible
Gastos médicos y hospitalización	60,000	60,000
Gastos funerales	45,000	37,844
Donativos (no exceden del 7% de su ingreso)	10,000	10,000
Intereses reales crédito hipotecario	55,000	55,000
Prima seguro gastos médicos	38,500	38,500
Suma	208,500	201,344

El monto máximo a deducir se determina como sigue:

		Caso A	Caso B
	Salario anual	600,000	1,300,000
Por:	Porcentaje establecido en la ley	15%	15%
Igual:	Monto máximo conforme al 15% del salario (A)	90,000	195,000
Vs:	Monto equivalente a 5 UMAS (B)	189,222	189,222
	Monto máximo deducible (el que sea menor entre A y B)	90,000	189,222

Como se aprecia, aun cuando se hayan pagado 208,500.00 el monto máximo a deducir dependerá también de tu ingreso.

¿En qué consiste el estímulo por pago de colegiaturas?

Si tienes hijos en la escuela, también puedes aplicar un beneficio fiscal, pero hay un límite por alumno, dependiendo del nivel escolar tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Nivel educativo	Monto máximo deducible	Nivel educativo	Monto máximo deducible
Preescolar	\$14,200.00	Profesional técnico	\$17,100.00
Primaria	\$12,900.00	Bachillerato o equivalente	\$24,500.00
Secundaria	\$19,900.00		

Para que apliques este beneficio, debes pagar la colegiatura con cheque, tarjeta de crédito o débito o transferencia bancaria y en la factura deberá aparecer el nombre del alumno, CURP y grado que cursa. Al tratarse de un estímulo y no de una deducción personal, no le resulta aplicable la limitante que comentamos del 15% del ingreso o de las 5 UMAS.

Vendí mi departamento y el notario me dijo que por ese ingreso no debo pagar impuestos. ¿Aun así, debo declararlo?

De origen, el ingreso que obtienes por la venta de tu casa habitación está exenta de ISR cuando cumples ciertos requisitos que valida el notario. Sin embargo, la ley del ISR señala que la exención no será aplicable si no manifiestas di-

cho ingreso en tu declaración anual. Por lo tanto, debes declarar independientemente que no vas a pagar impuestos por dicho ingreso.

Recibí una herencia ¿debo declarar ese ingreso al SAT?

Respecto de este ingreso, aplica exactamente lo mismo que comentamos para la venta de tu casa habitación. Por lo tanto, debes declarar independientemente que no vas a pagar impuestos por dicho ingreso pues de no declararlo corres el riesgo de perder la exención.

El contenido es responsabilidad de los autores.

MUJERES: EL VALOR AGREGADO EN RECURSOS HUMANOS

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



En la década reciente, hemos sido testigos de un cambio significativo en el panorama laboral de México, donde las mujeres han emergido como líderes transformadoras en diversas industrias. En particular, el papel en Recursos Humanos ha cobrado una relevancia sin precedentes, aportando un valor invaluable a las organizaciones.

El liderazgo femenino en RH no se limita a la equidad de género, sino que se traduce en una perspectiva única que enriquece la gestión del talento y el desarrollo organizacional. Las mujeres líderes en este campo tienden a poseer habilidades interpersonales excepcionales, una empatía natural y una capacidad innata para fomentar un entorno laboral inclusivo y colaborativo. Estas cualidades son fundamentales para cultivar equipos de trabajo cohesionados y motivados, lo que a su vez impulsa la productividad y el éxito empresarial.

Una de las principales contribuciones de las mujeres líderes en RH, es su enfoque orientado hacia la diversidad y la inclusión. Entienden intuitivamente la importancia de aprovechar la diversidad de género, etnia, edad y experiencia para promover la innovación y la creatividad dentro de la organización.


Al priorizar la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo, estas líderes crean un ambiente donde todos los empleados se sienten valorados y motivados a contribuir con su máximo potencial.

Además, las mujeres líderes en RH suelen ser defensoras apasionadas del desarrollo profesio-

nal y el crecimiento personal de los empleados. Comprenden que invertir en el talento beneficia a los individuos y fortalece la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios y alcanzar objetivos estratégicos a largo plazo.

A través de programas de capacitación, mentoría y coaching, las líderes empoderan a los empleados para que alcancen su pleno potencial y se conviertan en agentes de cambio dentro de la empresa.

Otro aspecto clave del liderazgo femenino en RH es su habilidad para fomentar la inclusión en todos los niveles de la organización. Reconocen la importancia de promover la diversidad en los roles de liderazgo y de cultivar un estilo que valore la escucha activa, la colaboración y la toma de decisiones participativa. Al impulsar la formación de líderes inclusivos, las mujeres contribuyen a crear una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la transparencia.

Las mujeres líderes transformadoras en el ámbito de RH desempeñan un papel fundamental en la construcción de organizaciones más resilientes, innovadoras y socialmente responsables. Su capacidad para promover la diversidad, fomentar el desarrollo del talento y cultivar un liderazgo inclusivo es un activo invaluable que impulsa el éxito empresarial en un mundo cada vez más complejo y dinámico. Reconocer y valorar el aporte de estas líderes es esencial para crear un futuro laboral más equitativo y sostenible para todos. 

El contenido es responsabilidad del autor.

LIDERAZGO FEMENINO EN MÉXICO

¿Cuáles son los principales retos autopercebidos por la mujer en la empresa?

36%

Ser capaz de tomar decisiones que impulsen mi carrera

41%

La falta de una cultura laboral inclusiva e igualitaria en cuanto a oportunidades

71%

Lograr un balance entre vida personal y profesional

28%

Ganar confianza en mí misma

26%

Lograr el apoyo masculino, sin importar la jerarquía

16%

Conseguir el apoyo de otras mujeres en el lugar de trabajo



Nota: La suma de las variables no es igual a 100% debido a que en la encuesta fue posible seleccionar más de una opción.

Fuentes: KPMG. Mujeres de la Alta Dirección en México 2023. Liderazgo femenino resiliente a largo plazo.

¿QUÉ SON LOS COMITÉS DE TRABAJO DE AMEDIRH?



SESIONES VIRTUALES MENSUALES DIRIGIDAS POR ESPECIALISTAS

**LA PARTICIPACIÓN EN
LOS COMITÉS DE
TRABAJO DE
AMEDIRH ES UN
BENEFICIO EXCLUSIVO
PARA SOCIOS**

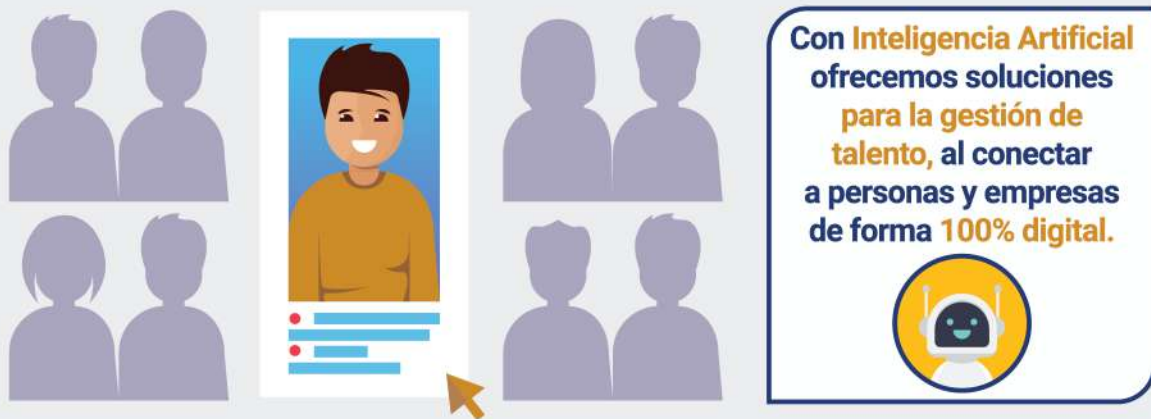
- Clima organizacional y engagement
- Compensación
- Comunicación
- Fiscal en seguridad social
- Relaciones laborales
- Salud
- Selección de talento y capacitación

¿Cómo participar?

Elige el comité o comités que están más relacionados con tu función diaria
e inscríbete enviando tus datos de contacto al correo

comitesamedirh@amedirh.com.mx

Maximiza el alcance de tus vacantes apoyado en nuestras fuentes de reclutamiento.



BENEFICIOS PARA NUESTROS SOCIOS:

Candidatos evaluados con procesos y herramientas de Inteligencia Artificial.

Validación de competencias de los candidatos apoyadas en métricas, test psicométricos y video entrevistas que muestran más sobre las soft skills de las personas.

Reporte integral de los mejores candidatos de la terna con más afinidad al puesto.

¡Contáctanos!

Enrique Chávez / echavez@amedirh.com.mx / Tel. 55 51402205