Equidad salarial de género
Alinear las políticas en las organizaciones con un futuro justo y rentable

Gerencia de proyectos
Clave para concretar grandes obras de infraestructura

De los datos a la inteligencia
Transformación digital como proceso continuo de aprendizaje, ajuste y evolución

CONSULTORÍA

NUEVAS REGLAS ARANCELARIAS PARA EL SECTOR PYME

00141
REVISTA CONSULTORIA EDICION 141 PVP $60.00
www.revistaconsultoria.com.mx

KEY CAPITAL

¿PROYECTOS COMPLEJOS?

- Gerencia de proyectos
- Supervisión
- Estudios de Preinversión y Factibilidad
- Análisis Costo - Beneficio
- Ingeniería Básica
- Licitaciones y Propuestas No Solicitadas
- Proyectos ejecutivos y estudios asociados
- Estructuración y Acompañamiento Jurídico
- Asociaciones Público - Privadas
- Registro en la Unidad de Inversiones de la SHCP
- Auditoría legal, operativa y financiera
- Bursatilizaciones públicas y/o privadas
- Levantamiento de Deuda y Capital
- Peritajes y servicios legales
- M&A y Valuación
- Fibra, Fibra E, CKD y Cerpi
- Preparación para Calificadoras

CONTACTANOS +52 (55) 7592 8496

SOLUCIONES INTEGRALES

Av. Insurgentes Sur 1443, Piso 10 | Colonia Insurgentes Mixcoac | C.P. 03920 | Ciudad de México, México

contacto@keycapital.com.mx

www.keycapital.com.mx

REVISTA CONSULTORÍA

Edición Especial / Junio 2025

Las 50

Empresas de Consultoría Más Importantes en México

55 9006 1714 | CONSULTORÍA | @Rev_Consultoria

Revista Consultoria TV | @revistaconsultoria | @revistaconsultoria

Adquierela en: Sanborns | city market

www.revistaconsultoria.com.mx

REVISTA CONSULTORíA

Somos un medio de comunicación a nivel nacional **dirigido a empresarios** que requieren información práctica, profesional y objetiva de los principales temas relacionados con **la Consultoría**.

Siguenos cada mes en las plataformas digitales issuu y Joomag

issuu
https://issuu.com/karimramos7

/

Joomag
DIGITAL PUBLISHING SOLUTIONS
https://cutt.ly/BgpXBTH

El impacto de los aranceles en las Pymes

Importante es que las pequeñas y medianas empresas se preparen para estos desafíos y exploren diferentes estrategias para mitigar su impacto.

En este 2025, las Pymes enfrentan el desafío de los aranceles, especialmente los impuestos por EE.UU. -que van de la mano con una nueva administración-, los cuales pueden afectar significativamente su competitividad y rentabilidad. Esto se debe a que las Pymes mexicanas que dependen de insumos o mercados estadounidenses pueden experimentar un aumento en los costos de producción y una reducción en la demanda.

Su impacto derivará significativamente en: Aumento de costos; Reducción de la competitividad; Efecto en la rentabilidad; Desafíos en las relaciones comerciales, Pérdida de empleos; Impacto en la cadena de valor; Estrategias para enfrentar los aranceles; Buscar proveedores alternativos; Innovar y mejorar la eficiencia; Diversificar mercados y Fortalecer diálogo y colaboración:

Los aranceles pueden tener un impacto significativo en las Pymes mexicanas, especialmente en aquellas que dependen de insumos o mercados estadounidenses. Es importante que las Pymes se preparen para estos desafíos y exploren diferentes estrategias para mitigar su impacto.

El modelo industrial en el que las empresas hoy mueven su producción a países más cercanos a su destino final (nearshoring), ha hecho de nuestro escenario económico una pieza logística fundamental en el nuevo orden comercial. Hoy México ha emprendido un proceso de transformación industrial.

Por otro lado, la tecnología sigue brindando las herramientas necesarias para el desarrollo de negocios. Su evolución e innovación a través de variedad de soluciones, sigue en apoyo de las necesidades del mercado. A medida que las tecnologías emergentes se abren camino en el espacio corporativo en forma de Inteligencia Artificial (IA) y soluciones de automatización, las empresas necesitan mantenerse al día con las demandas de los clientes.

Revista Consultoría *"el asesor de su empresa"*, agradece nuevamente su preferencia estimado lector por consultar este medio especializado y de referencia en temas de consultoría a nivel nacional con artículos que le acompañarán en la solución a sus problemas empresariales.

CONSULTORÍA

DIRECTOR GENERAL
Héctor Ramos Romero
hectorramos@revistaconsultoria.com.mx

DIRECTOR EJECUTIVO
Said Ramos Pérez
said@revistaconsultoria.com.mx

DIRECTORA EDITORIAL
Beatriz Canales Hernández
beatrizcanales@revistaconsultoria.com.mx

EDITORA EN JEFE
Alejandra Cervantes Neri
acervantes@revistaconsultoria.com.mx

REPORTERO
J. Alejandro Gamboa C.
jgamboa@revistaconsultoria.com.mx

CONSEJO EDITORIAL
Ing. Arq. Sergio Hernández Hernández
Ing. Víctor Iván Pacheco Villaldama

COLABORADORES EN ESTA EDICIÓN
Juan José Orozco y Orozco, Maya Dadoo, Oscar Rodríguez González, Christian Barroso Mayorga, Sergio Loza, José Antonio Zetina Robles, Úrsula Quijano, Luz María Zarza Delgado, : Pedro Aguirre Portilla, Marisol Quezada, Óscar Gómez Enciso, Sergio Haro, Rosalinda Pizarro, Susana Salazar Gómora, José Alejandro Gamboa

DIRECTOR DE ARTE Y DISEÑO
Viridiana Zavala Martínez
viridianaz@revistaconsultoria.com.mx

DIRECTOR DE CONTENIDOS DIGITALES
Yuri Escobedo Mares
yurimares@revistaconsultoria.com.mx

DESARROLLO WEB
Instantes Marketing

ASESOR JURÍDICO
Lic. Ricardo Balderas García

PUBLICIDAD
GERENTE COMERCIAL
Irene Herrerías Gómez
ireneherrerias@revistaconsultoria.com.mx

ASESORES COMERCIALES
Cecilia Pérez Ricardez
cecyperez@revistaconsultoria.com.mx

CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
LC. Francisco Renato Muñoz Fernández
renato.munoz@relaconsultores.com

Tel.: 55 9006 1714

Revista Consultoría no se hace responsable de los servicios proporcionados y logos utilizados por los anunciantes.

"CONSULTORÍA", Año 16, Núm. 141, mayo 2025, es una revista mensual. Editada por Héctor Ramos Romero. Domicilio de la publicación: Paseo de Los Cipreses #188 Col. Paseos de Taxqueña Alcaldía Coyoacán C.P. 04250 Ciudad de México. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2013-053010005100-102, Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: No.15240. Lo invitamos a seguir Revista Consultoría a través de la Plataforma Digital Issuu, así como en nuestras redes sociales. Distribución: Mensajería especializada. Todos los derechos reservados. Prohibida cualquier reproducción sin autorización expresa de los editores.

Tiraje auditado y certificado por Zeta Siete Corporativo Internacional, S.A. de C.V. con el número Z7001258372.

www.revistaconsultoria.com.mx

CONSULTORÍA
Revista Consultoría TV
@Rev_Consultoria
@revistaconsultoria
@revistaconsultoria
Revista Consultoría

Contenido

TEMA DE PORTADA
Pág. 32

Sector Pyme: desafíos, ciclo político y comercio exterior

Infraestructura y Obra 8
Gerencia de proyectos para obras de infraestructura.....8

Recursos Humanos 12
Justicia no, estrategia. 12
Equilibrio de la edad laboral.....14

Negocios 18
El arte de negociar y resolver conflictos 18
Nearshoring tecnológico.....22

Comercio Internacional 22
Optimizar la cadena de suministro.....22

Opinión 30
Espacios de conexión para mujeres.....30

Legal 42
Certidumbre jurídica para negocios e inversiones.....42

Mentoría 46
El liderazgo innovador ante la nueva economía.....46

Sustentabilidad 50
El futuro del transporte.....58

Tecnología 52
Temor a la adopción de la IAGen.....52
De los datos a la inteligencia....56

Salud 60
Salud mental en la niñez.....60

Cultura 64
Escuelas sin comida chatarra....64

CONSORCIO
OPENBIM
LATINOAMÉRICA

NOS DEDICAMOS A...

Facilitar el acceso a soluciones BIM avanzadas para empresas y profesionales en el dinámico sector de la arquitectura y construcción. No solo con herramientas tecnológicas de vanguardia, sino también a guiar a nuestros clientes a través de una educación integral para maximizar el impacto transformador de la tecnología.

SINERGIA ENTRE EL DISEÑO Y LA CONSTRUCCIÓN

SERVICIOS

- Proyectos BIM
- Construcción
- Contratos de soporte
- Licenciamiento
- Soluciones tecnológicas integrales
- Servicios de consultoría
- Implementación de productos
- Certificaciones

AUTODESK
SILVER
SOLUTION PROVIDER

55 5897 2889
contacto@openbim.lat

Solution Provider Autodesk
Proveedor de Soluciones Autodesk
Socio Fundador AMIBIM
Integrante de BIM TASK GROUP

www.openbim.lat

Conecta México masivamente WhatsApp con IA

Transformar negocios, pese a obstáculos en la medición y estrategia.

La población de México es de 131 millones de habitantes. La adopción de WhatsApp es masiva: el 95.6% de los internautas mexicanos cuentan con un perfil en la plataforma, lo que equivale a 92.6 millones de usuarios. Esto implica que aproximadamente 7 de cada 10 personas en el país usan WhatsApp.

Del total de internautas, el 95.6% emplea WhatsApp como su canal principal de comunicación. En paralelo, México registra 110 millones de usuarios de Internet, equivalente al 83.3% de la población. Asimismo, el país cuenta con 93.0 millones de usuarios de redes sociales, un 70.7% de penetración. Estas cifras reflejan un ecosistema digital maduro y en expansión.

Este entorno ha impulsado a las empresas a integrar WhatsApp con sistemas de gestión de relaciones con clientes (CRM) y herramientas de IA, transformando la atención al cliente y las estrategias comerciales en sectores como la banca, telecomunicaciones, comercio electrónico, servicios de salud, turismo y retail.

"WhatsApp es el canal clave que transforma cada interacción en una oportunidad de venta y fidelización. Aunque el panorama digital en México presenta desafíos como la fragmentación de estrategias y la complejidad en medir el ROI, la integración de Inteligencia Artificial con sistemas CRM como Salesforce abre oportunidades sin precedentes para automatizar y personalizar la experiencia del cliente, impulsando así un crecimiento sostenible", expresa Sebastián Valencia, CEO de Treble.

Blinda ISO 27001:2022 a empresas

Las soluciones tecnológicas arrojan datos con los que se pueden tomar mejores decisiones y acertar en mayor medida en las contrataciones.

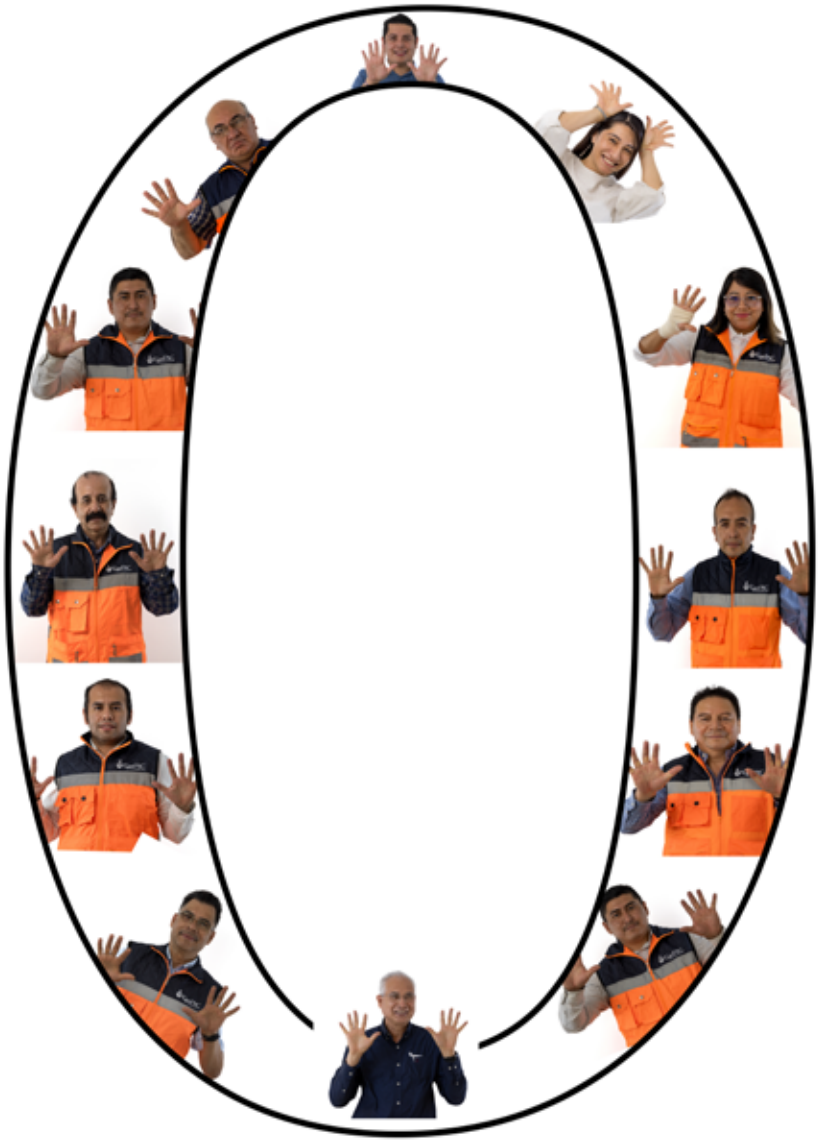
Una de las gestiones más valiosas del área de Recursos Humanos es contar con el mejor talento, profesionales con los que se puedan formar equipos de trabajo que contribuyan a alcanzar los objetivos de la organización. Por ello, es importante que las empresas desarrollen un plan de atracción y reclutamiento de talento humano que sirva de guía para identificar y cubrir las necesidades de personal de la empresa.

Para atraer y reclutar a los mejores candidatos, como punto de partida la organización debe ser atractiva para ellos, ser percibida como un lugar en el que quieran trabajar. Esto se logra mediante un manejo adecuado de la imagen de la empresa frente al mercado laboral, que muestre los beneficios de trabajar en ella, así como las oportunidades de crecimiento; y que comunique los valores y la cultura de la organización.

"Para que las organizaciones vayan un paso más adelante y tengan éxito en el desarrollo de su plan de atracción y reclutamiento, es fundamental que implementen tecnología en el proceso", señala Fernanda Cater, Country Manager México de Sesame, la opción tecnológica "all in one" de gestión de RRHH, quien asegura que es la mejor manera de revolucionar y simplificar la forma de atraer, seleccionar y reclutar personal.

GePIC

Consultores



Años haciendo que las cosas sucedan

Ingeniería | Gestión de Proyecto | Consultoría

El buen vivir, su intrínseco significado para Sensavir

La gastronomía mundial es el abanico perfecto para que la familia de estas cervezas haga magia en los paladares.

Dentro de los objetivos de la casa cervecera morelense, el estilo de vida ha marcado siempre una línea sumamente definida. No se trata sólo de ese malgastado concepto que los influencers han adoptado por bandera. Se versa de un profundo recorrido en el entorno cultural y donde la cocina, es el pretexto para sumar todo el conocimiento cervecero para crear experiencias realmente únicas.

En el caso de Lalo Plascencia, chef experimentado y amante de la gastronomía mundial, desarrolla junto con Ángel Ventura, director general de Grupo Sensavir, opciones de platillos que se pueden maridar con los estilos de cerveza de la fábrica morelense como la Plascencia y Simonetta

La casa morelense ha logrado una conjunción de ingredientes muy específica para atender las diferentes necesidades de los consumidores y que gracias a esto, ha sido reconocida en las distintas competencias en donde ha participado. En la actualidad, la marca incorpora el aluminio en sus envases con la finalidad de atender sus objetivos medioambientales y así, contribuir a disminuir la huella de carbono.

Informalidad laboral llega a 32.5 millones de personas

Fundamental es contar con profesionales calificados para mantenernos competitivos a nivel nacional e internacional.

El Instituto Nacional de Estadística (INEGI) reportó que en el mes de marzo la Población Ocupada se ubicó en 59.7 millones de personas de ellas 32.5 son informales. De acuerdo con el seguimiento de ManpowerGroup, la tasa de informalidad laboral para el tercer mes de 2025 fue de 54.4%, cifra muy similar a la de marzo de 2024, que se ubicó en 54.3%, pero con una población ocupada de 59.8 millones de personas.

Comparado anualmente, tanto marzo de este año como del 2024 reportaron ambos 32.5 millones de informales. Sobre el número de personas que han obtenido sus ingresos desde la informalidad de manera mensual, este 2025 comenzó en enero con 32.2 millones de personas, para febrero fueron 32.3 millones, lo que representa un comportamiento ascendente. Además, existe una brecha de género en la informalidad. Para marzo la tasa de informalidad en las mujeres fue del 54.8%, mientras que el de los hombres del 54.1%.

Beatriz Robles, directora de Operaciones de la empresa en México, señaló que "la informalidad laboral en el país sigue siendo elevada, y, en términos absolutos, hay más trabajadores informales que formales, donde más de la mitad de las personas ocupadas carecen de acceso a los beneficios de un empleo formal. La informalidad afecta directamente la disponibilidad de talento capacitado para las empresas". Actualmente 7 de cada 10 empresas en México no encuentran el talento que necesitan, por ello la generación de empleos formales de calidad y capacitación son clave para combatir este fenómeno.

GRUPO ADY PRO®

Empresa de consultoría certificada para la Industria y los negocios, *fundada en 1995.*

CNEC MÉXICO
Cámara Nacional de Empresas de Consultoría
INDUSTRIA DEL CONOCIMIENTO
EMPRESA CERTIFICADA

Tenemos la experiencia multidiciplinaria real y la sabemos aplicar

Área de especialización

- Ingeniería de procesos industriales con alto contenido tecnológico.
- Solución de problemas de ingeniería de alta complejidad.
- Peritajes de causa-origen de incendios. Peritos certificados.
- Técnicas de evaluación y valuación.

Servicios

SINIESTROS:
Análisis técnicos en todas las especialidades, dictamen de causa - origen de incendios.

INGENIERIA DE SEGURIDAD:
Ingeniería de seguridad de riesgos, simulación dinámica de incendios.

VALUACIÓN:
De activos fijos con alta especialización en aseguramiento y valor a riesgo.

www.grupoadypro.com

grupoadypro@grupoadypro.com

Tels. (52) 55 5362 4668,
55 5362 4690, 55 5360 3677

Gerencia de proyectos: Clave para concretar grandes obras de infraestructura

La gerencia de proyectos debe fomentar una cultura de toma de decisiones ágiles, evitar la sobreplanificación innecesaria y estructurar equipos multidisciplinarios que trabajen de manera coordinada.

Por:Juan José Orozco y Orozco,
Director General de ORVA Ingeniería
https://www.linkedin.com/company/orva-ingenieria
https://orva.mx/
info@orva.mx

Las grandes obras de infraestructura, sobre todo aquellas con sentido social -entiéndase acueductos, centrales eléctricas, autopistas, sistemas de transporte público, desarrollos urbanos-, son fundamentales para el desarrollo de comunidades, regiones y países.

Los proyectos de infraestructura deben pasar por un proceso de planeación adecuada -desde su concepción hasta su término-, así como una gestión eficaz y eficiente en todas sus etapas. Es por ello que la gerencia de proyectos es fundamental para coordinar las tareas de las partes involucradas, considerar los límites presupuestales para garantizar que se cumplan las metas de calidad y tiempos de ejecución y, más aún, que se alcance el objetivo para el que fue creado.

Parece fácil, sin embargo, es evidentemente difícil concretar con éxito una obra en tiempo y dentro del presupuesto. Son comunes los retrasos, sobrecostos, alcance mal definido y hasta fracasos con construcciones canceladas o detenidas de manera indefinida ¿Por qué ocurre esto con tanta frecuencia? ¿Es irremediable?

La mayoría de los grandes proyectos fallan en al menos una dimensión crítica: tiempo, costo o resultados. Bent Flyvbjerg y Dan Gardner, autores del libro "Cómo hacer grandes cosas", sostienen que estos problemas no son casuales, sino estructurales. Las razones más comunes son la falta de previsión realista, la subestimación de riesgos, la presión política y, sobre todo, la ilusión de que los grandes logros se obtienen con grandes ideas, cuando en realidad se logran con una ejecución rigurosa.

Es por ello que plantean cuatro recomendaciones:

• **Primero: "Pensar en grande, empezar en pequeño"**, es decir, en lugar de lanzar proyectos inmensos de una sola vez, descomponerlos en fases más pequeñas, donde se puedan probar soluciones, ajustar enfoques y aprender en el camino. Este enfoque es útil en sectores como el del agua o energía, donde la demanda y las condiciones técnicas pueden cambiar rápidamente.

Con esta perspectiva, la gerencia de proyectos puede diseñar cronogramas flexibles, establecer metas medibles y crear estructuras de seguimiento que permitan incorporar retroalimentación continua.

• **Segundo:** Otro concepto clave es el **reference class forecasting, o "pronóstico por clase de referencia"**, es decir, en vez de hacer estimaciones basadas en deseos o suposiciones internas, usar datos empíricos de proyectos similares anteriores. Esto permite anticipar con mayor realismo los posibles obstáculos y evitar el sesgo del optimismo.

En proyectos de transporte, por ejemplo, es habitual subestimar los costos de construcción y sobreestimar el número de usuarios. Aplicar esta técnica puede ayudar a prevenir errores costosos antes de que sea demasiado tarde. La gerencia de proyectos debe integrar este enfoque desde las etapas de planeación, haciendo uso de bases de datos históricas y estudios comparativos, y no confiar sólo en las proyecciones de los que proponen el proyecto.

• **Tercero: Velocidad y simplicidad**, un enfoque recomendado. Los proyectos exitosos tienden a ser los que se construyen rápidamente y con soluciones simples. La lentitud aumenta los costos financieros e incrementa los riesgos de interferencias políticas, conflictos sociales y agotamiento institucional. Flyvbjerg tiene una regla: si un proyecto no se puede completar en menos de cinco años, es mejor replantearlo o rediseñarlo.

Esto obliga a priorizar lo esencial y a eliminar lo innecesario, para lo cual la gerencia de proyectos debe fomentar una cultura de toma de decisiones ágiles, evitar la sobreplanificación innecesaria y estructurar equipos multidisciplinarios que trabajen de manera coordinada.

• **Cuarta:** La última recomendación es desmitificar la figura del **"líder visionario"**, quien con una idea brillante y carisma, moviliza recursos para ejecutar grandes obras. Por el contrario, los grandes logros no son resultado de inspiración ni entusiasmo, sino de una rigurosa disciplina gerencial.

No son faraones construyendo pirámides. Los verdaderos protagonistas del éxito son los gerentes eficaces, capaces de controlar riesgos, alinear intereses, adaptarse al cambio y ejecutar con precisión.

Esto implica profesionalizar aún más la gerencia de proyectos, dotarla de autoridad real dentro de las organizaciones, e integrarla desde el inicio con los aspectos técnicos, financieros, sociales y ambientales del proyecto.

Para concluir. La construcción de infraestructura requiere planeación, gestión, orden, tiempo, innovación y calidad, para contar con programas realistas, sobre todo en el tiempo de cumplimiento y en la estimación de presupuestos. Para todo ello es fundamental la gerencia de proyectos.

Los retrasos en la puesta en operación de una obra implica postergar la utilidad para la que fue concebida, esto provoca un periodo de pérdida irreversible de los beneficios que la sociedad espera recibir por el proyecto.

Muchas veces por querer "iniciar rápido" no se hace una buena planeación ni una gestión adecuada del proyecto, lo que resulta en el incremento de los tiempos de ejecución y por consiguiente el retraso en la terminación del proyecto, además del aumento significativo de los costos.

Pensar en grande, pero ejecutar en pequeño; usar datos reales en vez de suposiciones; simplificar en lugar de complicar; y poner en el centro a la gerencia de proyectos son condiciones esenciales para que las grandes ideas se conviertan en realidades concretas, útiles y sostenibles.

Se trata no sólo de recomendaciones para una buena práctica, es una necesidad en la gerencia de proyectos.

Recruiters & HR Advisors LATAM

SERVICIOS ESPECIALIZADOS
MACH GROUP MX

Soluciones en Capital Humano

México | Latinoamérica | USA | Europa

Nuestros Servicios

- **Sourcing** (Prefiltro de Candidatos)
- **Búsqueda y Selección de Talento** (Equipo Trilingüe)
- **RPO Reclutamiento Masivo Nacional** (Recruitment Process Outsourcing)
- **Headhunting** (Nivel Ejecutivo)
- **Consultoría** (Procesos de Recursos Humanos)
- **Coaching** (Ejecutivo y Outplacement)
- **Implementación de NOM035 y NOM037**
- **EOR** (Employer of Record) / Servicios Especializados con permisos REPSE
- **HR BPO** (Business Process Outsourcing) / Tercerización de Procesos de RH
- **Payroll** (Maquila de Nómina) / Elaboración y Procesos
- **VCP** / Auditoría de Cumplimiento Patronal de Proveedores acorde a REPSE

+(52) 55 4748 0848
ventas@recruitersandhr.com
www.recruitersandhr.com

+(52) 55 4748 1874
ventas@machgroupmx.com
www.machgroupmx.com

Justicia no, Estrategia: El futuro de las empresas pasa por la Equidad

Con las reformas laborales de 2025 en marcha, las organizaciones tienen una ventana única para alinear sus políticas con un futuro más justo y rentable.

Por: Maya Dadoo,
CEO de Worky,
https://www.instagram.com/workymx?igsh=eG5saW1xdmVnYjAw
https://www.linkedin.com/company/worky-mx/

¿Qué pasaría si te dijera que la estrategia más poderosa para transformar tu empresa en 2025 no es una nueva tecnología ni una metodología disruptiva, sino algo mucho más básico y urgente? Se llama equidad **salarial de género**.

El Estudio Salarial 2025 de Worky analizó más de 17 mil registros laborales en México y los resultados son tan reveladores como alarmantes: las mujeres ganan en promedio 25% menos que los hombres en roles equivalentes, $23,074 vs. $29,528 pesos mensuales. Este no es solo un problema ético, es una falla estructural que está drenando el potencial económico de las empresas mexicanas.

Pero aquí no acaba la historia. A mayor jerarquía, mayor desigualdad. Contrario a lo que muchos creen, la brecha salarial no se reduce con la jerarquía, se agrava. El estudio desglosa los datos por niveles jerárquicos, del

1 al 11, y revela una verdad contundente: en los niveles operativos la disparidad es menor, pero conforme las mujeres ascienden, la brecha se ensancha dramáticamente.

En los niveles 9 al 11, donde se concentra la toma de decisiones estratégicas, los hombres ganan hasta 30% más, y además son mayoría aplastante. Esto no solo refleja una falta de acceso a posiciones de liderazgo, sino un sesgo profundo en la valoración del talento femenino.

El sesgo estructural en números

- Participación laboral: solo 37.47% de los registros corresponden a mujeres, contra 53.63% de hombres.
- La brecha es transversal, sin importar industria, ubicación o antigüedad.
- La sub representación en la alta dirección es uno de los factores clave detrás de esta inequidad.

Estos no son matices culturales ni casos aislados. Son patrones que se repiten, y que le están costando millones a las empresas mexicanas en rotación, pérdida de talento y oportunidades de negocio.

Equidad como estrategia de negocio

Las empresas que toman en serio la equidad de género están cosechando resultados concretos. El estudio muestra que las organizaciones con políticas de equidad activas presentan:

- Menores niveles de rotación.
- Mayor satisfacción y compromiso del talento.
- Reducción en costos de reclutamiento y capacitación.
- Mejores indicadores de productividad.

Además, la diversidad mejora la calidad de las decisiones: los equipos con equilibrio de género tienen 87% más probabilidades de tomar mejores decisiones que los equipos homogéneos, al considerar más variables y perspectivas en sus análisis.

La diversidad sí paga. Y si aún hay dudas desde el punto de vista financiero, los datos globales también son claros:

- Las empresas con mayor diversidad de género en su alta dirección tienen un 25% más de probabilidades de ser rentables que aquellas con menor diversidad.
- Inversionistas como BlackRock están priorizando a compañías con políticas claras de equidad de género en sus decisiones de inversión.

El *Estudio Salarial 2025* no solo expone el problema, sino que ofrece un roadmap accionable:

1. Auditorías salariales periódicas, basadas en datos concretos.
2. Transparencia en bandas salariales, para reducir el peso de la negociación o los sesgos.
3. Programas de liderazgo femenino, con mentoría, visibilidad y seguimiento claro.
4. Procesos de selección objetivos, que filtren sesgos inconscientes.
5. Flexibilidad laboral estratégica, que beneficie a todo el equipo y promueva equidad real.

Con las reformas laborales de 2025 en marcha, las organizaciones tienen una ventana única para alinear sus políticas con un futuro más justo y rentable. Pero no basta con adherirse a la regulación: las empresas que lideren con datos, estrategia y convicción serán las que atraigan al mejor talento, retengan a sus líderes y conquisten al mercado.

La evidencia está sobre la mesa. Las herramientas están disponibles. La transformación está al alcance de quienes tengan la visión para activarla.

¿Tu empresa será protagonista de este cambio o se quedará observando desde la barrera?

Equilibrio de la Edad Laboral

Imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible.

Por: Mtro. Oscar Rodríguez González
Business Coach, Director de Cultura y Personas Writer: Familia Laboral Innovation in Organizational Culture & Future of Work.
rodriguezgo.oscar@gmail.com
@Oscar Rodríguez González
www.oscarrodriguez.mx

Actualmente estamos inundados de información acerca de la equidad de género y vemos cómo la sociedad ha aceptado la importancia de este concepto. Ahora, por qué no empezamos a hablar del "equilibrio de la edad laboral" que, sin duda, es un tema de actualidad que debemos atender y resolver en el escenario actual.

Acerca del concepto de Equidad de Género, considero que debemos buscar más bien un Equilibrio y no sólo Equidad, ya que ésta, sólo busca que haya una distribución del 50/50, sin considerar que somos distintos por naturaleza y la distribución puede ser diferente buscando un equilibrio natural de fuerzas.

Por otro lado, el "equilibrio de la edad laboral" podemos definirlo como un número aproximado o igual de colaboradores con una edad joven y aquellos que cuentan con una edad adulta, que están en la última etapa laboral (hombres y mujeres) que se desempeñan en las empresas. Combinar estas experiencias provoca unir las ideas innovadoras con la experiencia de años de trabajo. También podemos referirnos para considerar las distintas opiniones (ideas frescas con experiencias probadas) en la participación de actividades, así como en la toma de decisiones para asegurar un equilibrio en todos los niveles, ya que crea más posibilidades de debatir y abordar los diferentes efectos de las políticas y lineamientos organizacionales.

La ONU establece la edad de 60 años para considerar que una persona es adulta mayor, aunque en los países desarrollados se considera que la vejez empieza a los 65.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS), clasifica la edad adulta de la siguiente manera: Adulto joven de 18 a 44 años; adulto medio de 45 a 59 años; adulto mayor (o anciano joven) de 60 a 74 años; anciano, de 75 a 90 años; y anciano longevo a partir de los 90 años.

En México, se considera a una persona como un adulto mayor desde los 65 años que es cuando tiene el derecho al goce de la pensión de vejez, cumpliendo con los requisitos establecidos al amparo del Régimen de la Ley del Seguro Social 1973.

Entonces, ¿por qué las personas con una edad de 45 años o más las consideran como un adulto mayor? Con esto nos referimos al aislamiento del crecimiento profesional, al no ser considerados para ocupar vacantes en las empresas del país, aunque estas no lo expresen abiertamente.

Debemos tomar en cuenta que ninguna persona puede ser discriminada por motivos de raza, origen étnico, idioma, color, sexo, religión, discapacidad, edad, opinión política, condición social o económica o cualquier otro factor; sin embargo, eso está en el

papel, porque en el escenario laboral está sucediendo otra realidad.

Este escenario genera la discriminación por edad, que consiste en tratar a una persona (colaborador o solicitante de empleo) de manera menos favorable. De hecho, existen iniciativas en el mundo laboral como es el caso de Estados Unidos con la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés), que es una Ley Federal que protege a los trabajadores y solicitantes de trabajo de 40 años o más. De acuerdo con la OMS, la edad es una de las primeras características que observamos en otras personas. Lo considera como "edadismo" y surge cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia, y menoscaban la solidaridad intergeneracional.

Edadismo

Contribuye a la pobreza y la inseguridad económica de las personas en la vejez, ya que se refiere a recibir un trato menos favorable, ignorar a las personas mayores, desigualdad, negar derechos, pobreza, lucha/enfermedad, falta de atención, ser excluido de trabajos por ser adulto mayor, recibir menos sueldo por esto, golpes, intolerancia por falta de agilidad, entre otros.

En una estimación reciente, se demuestra que tiene un costo para la sociedad de miles de millones de pesos. Un cambio de conciencia es fundamental para alcanzar una verdadera igualdad y "equilibrio de la edad laboral" con una convivencia armoniosa. Seguramente tomará años, pero se debe empezar desde ahora y desde el núcleo familiar al enseñar a las generaciones actuales y futuras que la edad no es un sinónimo de incompetencia, sino que es la oportunidad de obtener conocimientos probados de una persona y complementar experiencias, logrando un conocimiento enriquecido.

El "equilibrio de la edad laboral" así como el "equilibrio de género", además de ser un derecho humano fundamental, son imprescindibles para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible; es decir, lograr ser una sociedad próspera, más justa y humana.

Está demostrado que la experiencia probada de los adultos, combinada con las ideas frescas e innovadoras de los jóvenes, estimula la productividad y el crecimiento económico. Y tú ¿has vivido este escenario? Estamos en un buen momento para cambiar esta experiencia laboral por el futuro de las siguientes generaciones. **¡Listo para brillar y transformar la cultura!**

One Together

CAPACITA A TU EMPRESA

CAPACITA A TU EMPRESA y cumple con la NOM 35

Te ofrecemos 21 años de experiencia en:

- Cursos
- Conferencias
- Talleres
- Team Building
- Outdoor Training
- Coaching Ejecutivo o de Equipo
- Técnicas de aprendizaje acelerado
- Metodologías vanguardistas
- Experiencias vivenciales

• Técnicas de aprendizaje acelerado • Metodologías vanguardistas • Experiencias vivenciales

Contáctanos y te obsequiamos un demo entrenamiento:

+52 1 722 149 8651 www.onetogether.mx gala@onetogetner.mx

El arte de negociar y resolver conflictos con inteligencia

¿Y si te dijera que ganar no siempre es el verdadero objetivo en una negociación?

Por: Christian Barroso Mayorga,
Barroso Mayorga & Asociados
Managing Partner
barrosoc@bsmasociados.com
https://www.bsmasociados.com
#SmartRecruitment

Imagina que estás a punto de cerrar un trato importante. Las cartas están sobre la mesa, la tensión se siente en el aire y cada palabra que digas podría inclinar la balanza. ¿Tu objetivo? Ganar. O al menos, eso es lo que la mayoría pensaría.

Pero los líderes más efectivos saben algo que muchos olvidan: una negociación exitosa no se trata de vencer, sino de construir puentes duraderos que beneficien a todos los involucrados.

Aquí es donde entra el verdadero desafío: ¿cómo transformar el conflicto en una oportunidad de crecimiento, en lugar de un obstáculo que bloquea el camino?

El conflicto no es tu enemigo, es tu mejor aliado

El mayor error de muchos líderes de alto nivel no es enfrentarse al conflicto, sino evitarlo. El conflicto bien gestionado puede ser una chispa de innovación, un motor que impulsa nuevas ideas y soluciones creativas.

Si nunca surgen diferencias en tu equipo, es posible que estés rodeado de conformismo en lugar de pensamiento crítico.

Un líder efectivo entiende que el conflicto revela las verdaderas tensiones en una organización: ambiciones no expresadas, necesidades ocultas y frustraciones no resueltas. Ignorarlo solo alimenta resentimientos silenciosos que, con el tiempo, se transforman en problemas mucho más grandes.

La negociación empieza antes de sentarse a la mesa

Negociar no se trata solo de quién habla más o quién tiene el argumento más sólido. El verdadero poder está en la preparación. ¿Sabes realmente qué quiere la otra parte? No solo lo que dice querer, sino lo que realmente necesita.

Aquí es donde muchos fallan. Detrás de cada posición hay un interés oculto. Un cliente que pide una rebaja probablemente no solo busca pagar menos, sino sentir que está obteniendo el mejor valor por su inversión. Un empleado que solicita un aumento podría estar buscando reconocimiento o nuevas oportunidades de liderazgo.

El secreto está en detectar esas necesidades reales y anticiparte. ¿Cómo? Escuchando con intención. Hacer preguntas abiertas, leer el lenguaje corporal y entender el contexto pueden darte una ventaja silenciosa pero poderosa.

Las técnicas que no todos aplican (pero deberían)

Si quieres ir más allá de lo básico, aquí tienes algunas estrategias que pocos aplican, pero que pueden marcar la diferencia:

- **Silencio estratégico:** La incomodidad del silencio puede ser tu mejor aliada. Cuando dejas espacio después de una propuesta, la otra parte tiende a llenar ese vacío, revelando información extra o cediendo sin que lo pidas.
- **El efecto ancla:** Lanza la primera oferta. Esto establece un punto de referencia psicológico que puede influir en el resultado final, incluso si tu propuesta inicial es más alta o baja de lo que esperas conseguir.
- **Replantear el problema:** Si un conflicto parece atascado, cambia el

ángulo. En lugar de preguntar "¿Cómo resolvemos esto?", plantea "¿Qué resultado sería ideal para ambas partes?" Esto abre la puerta a soluciones más creativas.

• **Pre-acuerdos invisibles:** Antes de la reunión formal, genera pequeños acuerdos informales. Esto crea un ambiente de colaboración y aumenta las probabilidades de éxito cuando llega el momento crítico.

Domina las emociones: la clave silenciosa de los líderes

En medio de un conflicto, quien controla sus emociones, controla el resultado. Mantener la calma no es solo cuestión de carácter, es una habilidad que se entrena.

Respira, observa y responde con estrategia, no con reacción. Los líderes más efectivos saben que demostrar empatía no es signo de debilidad, sino una herramienta poderosa para desarmar tensiones y reconducir una discusión hacia soluciones reales.

Además, es crucial desarrollar inteligencia emocional para leer entre líneas: una mirada evasiva, un tono de voz cortante o una postura defensiva pueden decir mucho más que las palabras. Y es en esos detalles donde muchas negociaciones se ganan o se pierden.

No se trata de ganar más, sino de ganar mejor

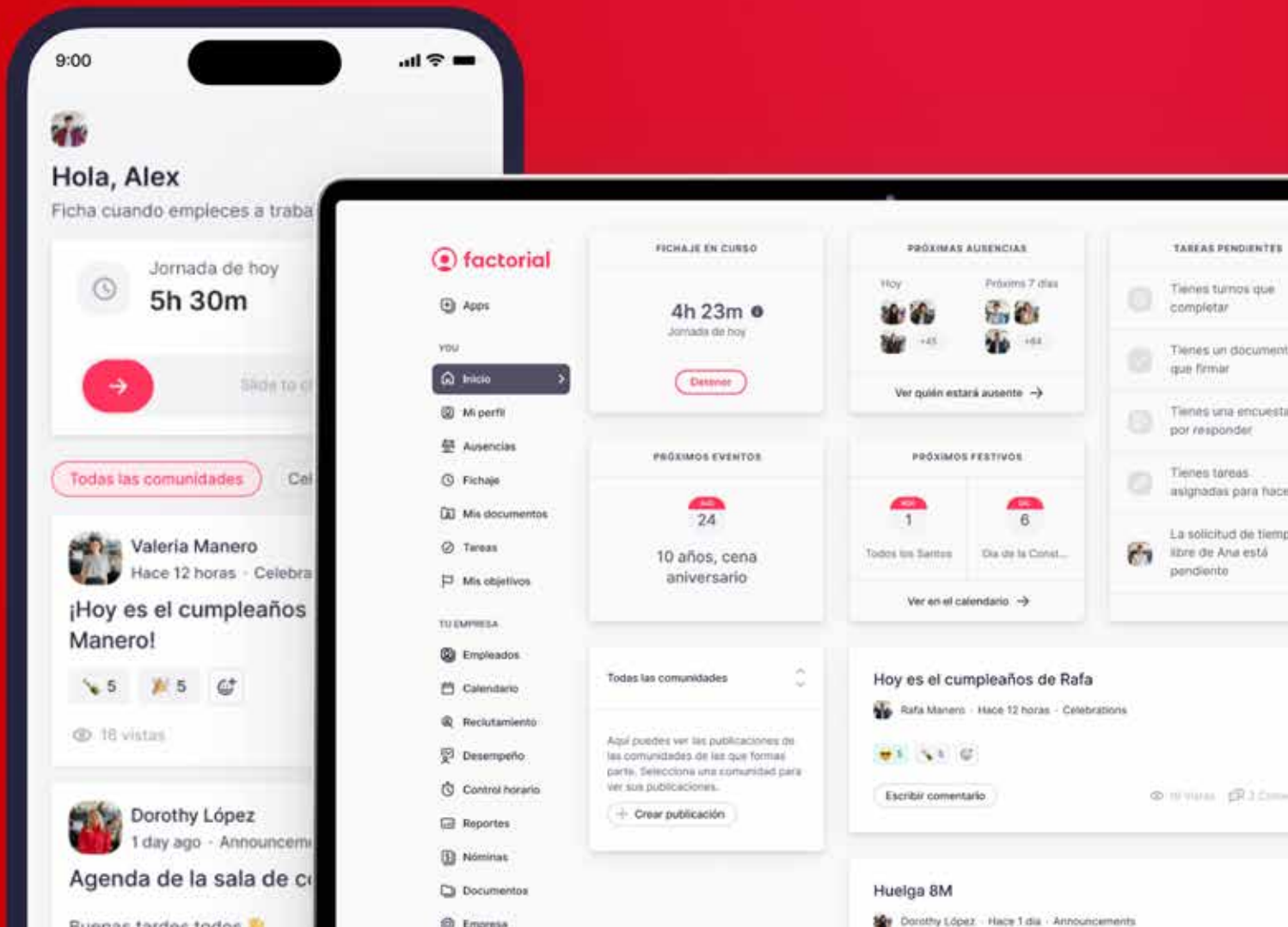
Al final del día, la verdadera negociación no se mide por quién consiguió más, sino por quién construyó una relación más fuerte. Los acuerdos que realmente transforman son aquellos donde todos sienten que obtuvieron algo valioso.

Porque negociar con inteligencia no es imponer, sino influir. No es manipular, sino comprender. No es conquistar terreno, sino construir confianza.

Recuerda: Cada conflicto es una oportunidad disfrazada. Los líderes que saben verlo no solo resuelven problemas, crean futuros mejores.

factorial

Asóciate con la mejor solución de RR. HH. para PYMES en LATAM. Genera ingresos adicionales y ayuda a tus clientes a ahorrar tiempo y dinero.



Nearshoring tecnológico: Un modelo de colaboración ganadora

El poder del Tech Talent será un factor clave para el éxito del Nearshoring.

Por: Pedro Aguirre Portilla,
CEO de ISITA
pedro.aguirre@isita.tech
https://isitatech.com
https://www.linkedin.com/company/isitasoftware/
https://www.instagram.com/isita_tech/
https://x.com/Isita_com_mx

En los últimos años, México se ha consolidado como uno de los destinos más atractivos para el nearshoring. Aunque México no es Silicon Valley, está construyendo un ecosistema tecnológico que rivaliza con algunos de los hubs más importantes del mundo.

Para las empresas que apuestan por el nearshoring tecnológico en México, esto significa un acceso directo a un ecosistema robusto y bien conectado. Equipos multidisciplinarios pueden trabajar desde el diseño hasta la implementación de soluciones tecnológicas, mientras aprovechan las ventajas de estar ubicados cerca de sus principales mercados. El resultado es un modelo de colaboración que beneficia tanto a las empresas como a sus clientes finales, consolidando a México como un destino estratégico para el desarrollo tecnológico global.

El nearshoring entre México y Estados Unidos no es solo una tendencia; es una solución probada para las empresas que buscan ser más eficientes, ágiles y orientadas al cliente que mejora los resultados operativos y también garantiza que los clientes reciban un servicio de primera clase, ajustado a sus necesidades y a un precio competitivo. En este contexto las empresas deben buscar un socio que combine lo mejor de ambos mundos, una empresa binacional que más que una ubicación estratégica tenga un compromiso con la calidad, la rapidez y la satisfacción del cliente.

En paralelo, el país ha invertido significativamente en parques tecnológicos, centros de innovación y en fortalecer la vinculación entre empresas e instituciones educativas que están formando talento altamente capacitado en disciplinas como desarrollo de software, Inteligencia Artificial y ciberseguridad.

Este avance, respaldado por empresas binaciones con el expertise de firmas como la empresa que represento, en el diseño e implementación de soluciones tecnológicas estratégicas, ha convertido a México en un terreno fértil para proyectos tecnológicos, brindando a las empresas internacionales una combinación única de infraestructura moderna, costos competitivos y talento innovador.

Retos del Nearshoring Tecnológico

Aunque ofrece múltiples beneficios, como la proximidad geográfica y cultural, también presenta desafíos que deben abordarse con una estrategia clara. Uno de los principales retos es la disponibilidad de talento especializado, así como la adaptación tecnológica y cultural. Si bien la proximidad geográfica facilita la colaboración, las diferencias en estándares tecnológicos, metodologías de trabajo o incluso estilos de comunicación pueden generar fricciones, por ello es necesario que las empresas inviertan en programas de capacitación y colaboración eficientes que permitan una comunicación fluida y objetivos alineados.

El nearshoring tecnológico no es perfecto, pero con planificación e innovación las

empresas pueden transformar desafíos en oportunidades para construir operaciones sólidas y competitivas, que solo podrán subsanarse si se invierte en capacitación continua, retención de talento, cumplimiento regulatorio y ciberseguridad.

Si bien el nearshoring ha tomado fuerza como estrategia empresarial clave para mitigar riesgos en la cadena de suministro y aprovechar recursos cercanos a los mercados objetivo. En este contexto, el tech talent (o talento tecnológico) se posiciona como un pilar fundamental para el éxito de estas estrategias, especialmente en industrias como la tecnología, manufactura avanzada y servicios digitales.

Aunque se han discutido las ventajas del nearshoring y la incorporación de Tech Talent para mejorar su eficiencia, muchas empresas interesadas en invertir en países como México tienen la pregunta de ¿cómo hacerlo efectivo? Es aquí donde la experiencia de empresas como la que represento, se convierte en un aliado clave, ya que la firma no solo garantiza a los inversionistas la operatividad de sus empresas bajo el modelo de nearshoring, sino también la implementación de tecnologías adecuadas para su éxito.

El nearshoring no solo se trata de reducir costos logísticos o aprovechar incentivos fiscales. En la era digital, las empresas buscan talento altamente capacitado que pueda operar con tecnologías avanzadas, desarrollar soluciones innovadoras y adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado.

Factores que destacan el papel del tech talent en el nearshoring:

- **Adaptabilidad:** Profesionales tecnológicos con experiencia global pueden atender mercados locales sin problemas culturales ni de idioma.
- **Costos competitivos:** Países como México, Colombia y Brasil ofrecen salarios atractivos para las empresas, pero competitivos para el talento local.
- **Cercanía cultural y geográfica:** Facilita la colaboración en tiempo real y reduce la brecha de comunicación.
- **América Latina:** Un imán de talento para el nearshoring

América Latina se ha convertido en una región atractiva para empresas internacionales que buscan talento tecnológico. Según el informe de Global Skills Report 2023, países como México y Brasil se encuentran entre los principales exportadores de talento TI hacia Estados Unidos y Canadá.

Desafíos y Oportunidades

A pesar de su crecimiento, el sector enfrenta retos importantes:

1. **Competencia por el talento:** La alta demanda eleva los salarios y dificulta la retención.
2. **Falta de alineación educativa:** Las universidades locales deben adaptar sus programas para cubrir habilidades en demanda.
3. **Inversión en infraestructura digital:** Muchas regiones aún carecen de una conectividad robusta.

El tech talent es mucho más que una pieza clave en el nearshoring: es el alma de las transformaciones digitales que empresas globales necesitan para mantenerse competitivas. América Latina, con su creciente pool de talento tecnológico, se posiciona como una región estratégica para estas operaciones.

Si bien los desafíos persisten, los datos y las tendencias demuestran que la combinación de nearshoring y tech talent tiene el potencial de redefinir cómo las empresas operan a nivel global.

Cognitus Learning

SOMOS TU ALIADO para lograr la transformación digital de tu empresa.

Capacita a tu Equipo de Consultores de TI

Nuestra oferta de valor tiene como base, el construir junto a nuestros clientes soluciones de capacitación que ayuden a hacer crecer sus negocios.

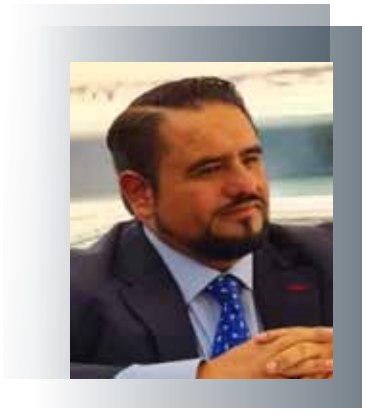
- **Robotic Process Automation (RPA)**
- **Machine Learning & Python**
- **Artificial Intelligence**
- **Power BI**
- **Business Intelligence**
- **Tableau**
- **Seguridad e ISOS**
- **Cloud Credential Council**

Entre otras certificaciones internacionales, con instructores calificados.

Descubre todos nuestros cursos en www.cognitus.com.mx / Contáctanos 55 43 44 70 91

Estrategias para optimizar la cadena de suministro en la industria

Fomentar vinculaciones efectivas. La competitividad industrial depende de nuestra capacidad de tejer redes de valor que sean tan humanas como eficientes.



Por: Mtro. José Antonio Zetina Robles,
CEO de ADN de la Manufactura
www.adndelamanufactura.com

En un entorno global cada vez más volátil, la capacidad de las empresas industriales para mantener cadenas de suministro eficientes, resilientes y colaborativas se ha convertido en un diferenciador clave.

En la empresa que represento, hemos trabajado de cerca con proveedores, compradores, eventos industriales especializados y organismos empresariales de calidad para impulsar soluciones prácticas que fortalezcan la industria. Estas son algunas de las estrategias más efectivas que hoy recomendamos implementar:

1. Digitalización para la Visibilidad y Agilidad Operativa: El uso de herramientas digitales —como plataformas ERP, Inteligencia Artificial y sistemas de monitoreo en tiempo real— permite a las empresas anticiparse a cuellos de botella, responder más rápido ante disrupciones y reducir tiempos muertos en la logística.

Esta transparencia fortalece la toma de decisiones y evita pérdidas económicas innecesarias.

2. Encuentros B2B: Vinculación inteligente con impacto inmediato. Uno de los elementos más efectivos para construir relaciones sólidas y estratégicas en la cadena de suministro son los Encuentros de Negocios o ejercicios B2B. Por ello en la firma hemos impulsado esta metodología para acercar de forma estructurada a compradores y proveedores, logrando acelerar procesos de vinculación, reducir tiempos en cotizaciones y detonar acuerdos concretos.

Estos espacios no solo generan negocios inmediatos, sino que abren puertas a relaciones de largo plazo basadas en confianza y capacidad instalada.

3. Certificaciones de Calidad como Clave de Acceso Comercial. En un mercado que exige trazabilidad, cumplimiento normativo y calidad constante, contar con certificaciones reconocidas (ISO, IATF, AS9100, entre otras) ya no es opcional: es un requisito indispensable.

Estos estándares no solo garantizan el cumplimiento de procesos, sino que generan credibilidad frente a clientes internacionales. Invertir en certificación es invertir en confianza y acceso a nuevos mercados.

4. Optimización del Tiempo en Cotizaciones. Uno de los principales cuellos de botella en la cadena de suministro industrial es la lentitud en los procesos de cotización. Muchas veces, se pierden oportunidades por falta de capacidad de respuesta. Para enfrentarlo, recomendamos:

- Estandarizar plantillas de cotización.
- Utilizar plataformas de automatización.
- Designar responsables por sector o tipo de cliente.
- Medir tiempos promedio y establecer objetivos de respuesta. En nuestros eventos B2B hemos comprobado que una cotización oportuna puede marcar la diferencia entre ganar o perder un proyecto clave.

5. Colaboración Estratégica con Proveedores. Desarrollar relaciones a largo plazo con proveedores confiables permite construir cadenas de suministro más estables. En lugar de pensar en contratos transaccionales, debemos pensar en asociaciones estratégicas, compartiendo información, riesgos y oportunidades. Las mejores cadenas son aquellas donde cada eslabón trabaja con visión compartida.

6. Planificación Predictiva de la Demanda. Hoy más que nunca, contar con herramientas de análisis predictivo que permitan anticipar la demanda es vital. Esto reduce costos de inventario, evita desabastos y mejora la experiencia del cliente. Las empresas líderes ya están utilizando inteligencia de datos para planear de manera más precisa su producción y abastecimiento.

7. Automatización de Procesos y Estándares Lean. Implementar prácticas de manufactura esbelta (Lean Manufacturing) y automatizar tareas repetitivas son estrategias clave para aumentar la eficiencia operativa. Estas acciones permiten enfocar al personal en actividades de mayor valor agregado y reducir errores humanos.

8. Gestión de Riesgos y Diversificación de Proveedores. Diversificar proveedores por región, capacidad técnica y especialización es una medida clave para reducir vulnerabilidades. También lo es establecer mapas de riesgo y protocolos de contingencia ante posibles disrupciones logísticas, geopolíticas o sanitarias.

9. Sostenibilidad como Eje de Valor en la Cadena. La industria no puede avanzar sin tener en cuenta su impacto ambiental. Iniciativas como la reducción de emisiones, el uso de materiales reciclados y la eficiencia energética ya forman parte de las exigencias globales. Incorporar estos criterios no solo es una responsabilidad ética, también representa una ventaja competitiva.

En conclusión, optimizar la cadena de suministro es una tarea estratégica que exige visión, tecnología, relaciones sólidas y agilidad de respuesta. Desde nuestra visión como empresa, hemos comprobado que los negocios exitosos se construyen cuando las empresas se atreven a colaborar, certificar, automatizar y conectar.

Hoy más que nunca, la competitividad industrial depende de nuestra capacidad de tejer redes de valor que sean tan humanas como eficientes. La buena noticia es que la proveeduría en México está lista para enfrentar un mercado global: con talento, infraestructura y capacidad instalada. Y aunque siempre habrá áreas de oportunidad —como ocurre en cualquier ecosistema competitivo— lo cierto es que formamos parte de una industria que se mantiene fuerte, dinámica y lista para los nuevos desafíos.

International Business Solutions

SOLUCIONES EN E-COMMERCE IMPORTACIÓN EXPORTACIÓN

Servicios:

- Asesoría
- Consultoría
- Capacitación
- Comercialización

Contáctanos
(+52) 55 1382 6266

Visita nuestra web
WWW.IBS-CONSULTORES.COM

Por qué sí necesitamos más espacios de conexión para mujeres

Según estudio de Linkedin, las conexiones estratégicas son clave para acceder a nuevas oportunidades laborales.

Hace apenas unos años que las mujeres empezamos a ocupar, en el mercado laboral, espacios de trabajo históricamente dominados por hombres. A lo largo del tiempo nos habíamos dedicado a permanecer en los espacios privados, en las labores del hogar, mientras que los hombres han ocupado, en mayor proporción, los espacios públicos.

Por fortuna, cada vez más las mujeres participamos más activamente en la fuerza laboral, a beneficio de la economía de nuestros hogares y países. Venimos de una historia en la que trabajar fuera del hogar era algo totalmente excepcional y arriesgado, y crecer profesionalmente, aún más. Por eso, aunque parezca que "ya estamos ahí", que "ya lo logramos", la realidad es que no paramos de abrir caminos. Y abrirlos, envueltas en entornos que aún pueden ser competitivos, solitarios o incluso hostiles, requiere una red. Un colectivo. Un espacio seguro donde aprender, equivocarse, celebrar y crecer.

Espacios, eventos y organizaciones donde procuramos crear conversaciones cercanas, honestas y profundamente humanas, nos recuerdan lo que somos capaces de lograr. Validan algo que muchas hemos sentido pero pocas veces decimos: necesitamos vernos reflejadas, necesitamos modelos a seguir y mujeres con las cuales encontrarnos, compartir herramientas, historias y referentes. Porque cuando una mujer toma el micrófono y cuenta su historia, muchas otras se reconocen en ella. Y ese reconocimiento puede cambiarlo todo.

Porque las mujeres que hacen networking de forma efectiva pueden impulsar significativamente su carrera profesional y personal. Según un estudio de LinkedIn (2022), el 80% de los profesionales considera que las conexiones estratégicas son clave para acceder a nuevas oportunidades laborales. Además, las mujeres que participan activamente en redes de contacto tienen un 30% más de probabilidades de ser promovidas a puestos de liderazgo.

Culturalmente, hemos aprendido en tribu: a cuidar en colectivo, tejer comunidad y hoy, a liderar juntas. Tener espacios de conexión entre mujeres y redefinir el éxito profesional no es una moda, sino una necesidad —como demuestra McKinsey (2023), las ejecutivas con redes diversificadas tienen un 50% más de probabilidades de llegar a juntas directivas y salarios un 20% más altos—. Espacios como Laboratoria+ son vitales para acceder a mentoras, construir redes sólidas y fortalecer ese aprendizaje colectivo que nos define. Porque de la experiencia de una, aprendemos todas y, quizá, podemos fortalecer el aprendizaje colectivo, tan nuestro, tan apegado a nuestro día a día y a nuestras dinámicas.

Por: Úrsula Quijano,
Directora de México para
Laboratoria y Laboratoria+
https://www.instagram.com/laboratoriala
https://www.instagram.com/laboratoriaplus/
https://www.linkedin.com/school/laboratoria/
https://www.facebook.com/laboratoriala/

IBIZ
GRUPO

HACIENDO TI
PARA TÍ

Soluciones de Tecnologías integradas

a los negocios, que se adaptan a las necesidades individuales de cada uno de nuestros clientes y que repercuten en su crecimiento.

Infraestructura de TIC's

Diseño e Implementación de Proyectos: Cableado Estructurado, Redes de Voz y Datos, Soluciones WIFI inteligentes, Soluciones de Seguridad Electrónica (CCTV, Control de Acceso e Intrusión), Soluciones de Baja Tensión.

Redes / Seguridad / Centro de datos / Equipamiento / Hosting / Survey de Redes WIFI/ Certificacion de Redes/ Seguridad Electronica

Servicios Administrados de TI

Nuestros clientes se enfocan en el "Core Business" y nosotros en la continuidad y estabilidad de los servicios IT, a través de potenciar los recursos disminuimos el riesgo de TI y consolidación de la demanda. Soporte y Proyectos de soluciones 100% personalizados.

IA aplicada a: Operaciones de TI/ Backup de Información/ DRP/ NOC/ SOC/ Patch Manager

Seguridad informática

Soluciones Integrales de Ciberseguridad con IA: Análisis de Vulnerabilidades, Seguridad Perimetral, Protección de EndPoint, Protección de dispositivos móviles.

Hemos desarrollado una vertical de **Logística y Manufactura** donde integramos todos nuestros servicios, generando soluciones específicas para nuestros clientes de estas industrias

IBIZ
GRUPO

ventas@grupoibiz.com.mx

55 1519 8777

Calle Hacienda de Temixco 28. Col. Bosques de Echegaray. 53310 Naucalpan, Edo. de México.

Sector Pyme: desafíos, ciclo político y comercio exterior

El incremento de las tarifas al comercio exterior procedente de México hacia los Estados Unidos se verá afectado de manera relevante.

Por: Eduardo A. Larios Treviño,
Socio Director de EPI-Consultores
clientes@epi-consultores.com.mx
www.epi-consultores.com.mx
/epiconsultores/
@epi-consultores7565/videos

No es extraño suponer que el sector Pyme en México, como en la mayor parte de los países con economía de mercado, sea un segmento económico altamente relevante y clave para alcanzar el desarrollo, así como de generar empleo y aumentar la capacidad instalada de la planta productiva nacional.

Son pues, este tipo de entidades económicas las que suelen ser el motor y base de crecimiento para incrementar los niveles de producción tanto de servicios como de bienes finales que son producidos. De acuerdo a la encuesta sobre empresas comerciales 2025 del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), el sector Pyme nacional representa aproximadamente el 98 por ciento de las empresas en México, es decir, es el sector productivo más relevante para el mercado doméstico mexicano.

El hecho de concebir a las empresas Pyme como un tema central para el diseño de políticas económicas, así como de regulaciones en materia de comercio exterior, y demás elementos que ofrecen una determinada coyuntura; se brindan las condiciones necesarias para realizar tanto el análisis sectorial como las proyecciones futuras que podrá experimentar el segmento económico en el país.

Dicho lo anterior, y considerando tanto el contexto adverso en materia de comercio exterior que ha promovido el gobierno de Estados Unidos con el incremento de tarifas; como la continuidad del proyecto político del gobierno oficial; surgen insoslayablemente cuestionamientos en cuanto a ¿cómo enfrentarán las Pymes las nuevas condiciones económicas, tanto de aquellas que mantienen influencia desde el interior del país como aquellas que provienen del exterior?

Dar respuesta a esta pregunta requerirá del análisis fundamentado en retrospectiva y riesgo (oportunidades) de mercado, ya que la comparación de ambos elementos podrá

permitir inferir posibles acontecimientos futuros del sector y con ello de la economía mexicana para los próximos años.

Contexto nacional: política económica y regulación para Pymes

Hablar del marco regulatorio en materia de empresas Pyme en México, así como de las condiciones fiscales de recaudación del sector, no es en sí un elemento que haya sido modificado de manera importante en el sexenio anterior ni en el actual; de hecho, tanto las misceláneas fiscales como la derivación de sus tasas aplicables no han sufrido cambios sustantivos que pudiesen afectar los resultados acumulados de los negocios, por lo que más bien se mantiene una continuidad a su respecto y a leyes fiscales vigentes.

Así pues, el ejercicio concluido de 2024 cerró con una recaudación total proveniente del sector Pyme superior a la registrada en 2023, esto al concluir 2024 con 2 billones 684 mil 495 millones de pesos recaudados por el Impuesto Sobre la Renta (ISR)

de acuerdo a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), con aumento respecto al año anterior de 2.2 por ciento en términos reales, es decir, descontando el crecimiento asociado al alza generalizada de los precios, la inflación.

Por su parte, el Impuesto al Valor Agregado (IVA) recaudado por el sector Pyme para el mismo año 2024 fue de 1 billón 301 un mil 345 millónes de pesos, un aumento de tasa real de 3.7 por ciento, publicado por la misma secretaría de estado. Finalmente, el Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS), reportó 570 mil 12 millones de pesos para 2024, aquí el crecimiento fue de un sorprendente 34.6 por ciento con respecto al año anterior.

El incremento en la base tributaria de recaudación asociada a la operación de las empresas Pymes, sin cambio estructural o relevante en las misceláneas vigentes, supone una eficiencia en la gestión impositiva en México que contrasta de manera importante con administraciones de gobiernos anteriores, es decir, a gobiernos de distinto partido al actualmente oficial; lo que en términos de la federación se vuelve una buena noticia que aumenta sus ingresos y con ello, es posible mitigar o atenuar el déficit público observado, el cuál es equivalente al 51.4 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) nacional, según datos de la SHCP.

Bajo una misma estructura impositiva o bien, con la continuidad recaudatoria legal vigente, las Pymes desafiarán dichas eficiencias recaudatorias provenientes del Sistema de Administración Tributaria (SAT) a través de la vigilancia estricta de su flujo de efectivo, es decir, las compañías o empresas del sector habrán de verse en la necesidad de gestionar de la mejor manera el flujo de efectivo que proviene de su operación, manteniendo márgenes de liquidez suficientes tanto para poder pagar la operación regular o normal, como de los pagos que derivan de las provisiones fiscales mensuales, así como de los pagos anuales correspondientes del ejercicio finalizado.

Pero, ¿cómo lograr una eficiente gestión de flujo de efectivo, qué factores deberán tomar en cuenta las empresas Pyme para

HD Latinoamérica, Una historia de compromiso con la ciberseguridad.

A casi dos décadas de existencia, la creación de la empresa mexicana mayorista HD Latinoamérica, tiene sus raíces en dos conceptos que hoy en día son fundamentales para el área de ciberseguridad: **HABEAS DATA**, que hace referencia a la garantía constitucional que tienen las personas para proteger sus datos.

De esta forma, en el año **2005**, nace Habeas Data México con el objetivo de ofrecer al canal de distribución una alternativa revolucionaria en el mayoreo de soluciones de seguridad informática, diseñada para satisfacer las más exigentes necesidades del sector empresarial en nuestro país y con una filosofía de prevención, por lo que las soluciones que oferta siempre están un paso delante de los ciberdelincuentes.

Durante nueve años de trabajo arduo, el mayorista paso del **.3%** de crecimiento a un **14%**, ganándose la confianza de socios distribuidores, con quienes fomentaron el uso de la solución antivirus ESET por ser la que mejor protege y mitiga los ciberataques.

Ya para el 2014, Fausto Escobar –CEO del mayorista– decide abrirse camino para cubrir toda la región, iniciando su recorrido por Colombia, Perú y Ecuador. En el año 2015, todo el esfuerzo del equipo de HD Latinoamérica es reconocido en los premios ESET REWARDS LATAM, y fue nombrado el mejor socio del año, así como, el mayorista con mayores ventas de servicios a nivel regional.

En el 2018 obtuvo la **certificación WorldCop** como empresa socialmente responsable, y a partir del 2019 ha estado en el ranking de las 50 empresas consultoras más importantes de México.

Actualmente cuenta con una base instalada de miles de organizaciones que le confían la seguridad de su información y de la mano de sus socios ha ido creciendo y contribuyendo con oportunidades de empleo que se traduce en desarrollo para nuestro país.

"Somos una empresa mexicana, mayorista de soluciones tecnológicas con cobertura regional. Garantizamos: prevención de pérdidas de datos sensibles y pérdidas económicas. Además de atención personalizada, nuestro pilar son los servicios profesionales, y toda empresa que se acerque a nosotros vivirá la mejor experiencia tecnológica y atención al cliente"

Fausto Escobar, CEO de HD Latinoamérica.

lograr solventar su gasto operativo, cumplir con sus programas de inversión o CapEx, y por supuesto para cubrir el pago de impuestos según las disposiciones vigentes?

Pymes, un enfoque de flujo de efectivo

La adecuada administración y gestión de la caja financiera o bien, del nivel óptimo de liquidez que permite poseer una solidez financiera para cubrir los compromisos de pago de las Pymes, es tarea central y factor clave de su supervivencia en el mercado, ya que es precisamente la liquidez disponible la que atribuye una calidad crediticia en particular por cada caso de negocio o de empresa, brindando un perfil crediticio único y que es derivado del flujo de efectivo que proviene de su operación.

A medida que exista mayor liquidez o generación de flujo de efectivo, será posible incrementar la calidad crediticia y con ello la solvencia financiera de la empresa Pyme, impactando no sólo en la liquidez del propio negocio, sino a la pretensión de ser sujeta de crédito bancario, pues las instituciones de crédito revisan exhaustivamente por cada caso de empresa, el nivel de calidad crediticia asignando un rating del indicador financiero por cada posible Pyme acreditada.

¿Cómo pueden las Pymes generar flujo de efectivo? La capacidad de generar flujo de efectivo tanto en las compañías Pymes como en empresas de mayor tamaño es la misma; gestión de flujo de efectivo, ya que es precisamente en ese estado financiero dónde se registra cada uno de los movimientos de efectivo que realiza la entidad económica producto de su operación normal, ya sea que se trate de entradas (ingresos) o de salidas (egresos).

La generación de flujo de efectivo en las Pymes o dicho en inglés: Free cash flow (FCF) es fundamental para realizar su evaluación crediticia, y podrá provenir de tres fuentes:

1. El flujo de efectivo operativo
2. El flujo de efectivo de inversión
3. El flujo de efectivo de financiamiento

En cuanto al efectivo que es generado desde la operación del negocio, se tiene como principal base de cálculo lo siguiente:

imef
ejecutivos de finanzas

CFO DEL AÑO IMEF

PARTICIPA EN EL RECONOCIMIENTO CON MÁS PRESTIGIO DE LA COMUNIDAD FINANCIERA Y DE NEGOCIOS EN MÉXICO

REGISTRA TU CANDIDATURA EN

www.cfo.imef.org.mx

SAP Concur

Salles Sainz Grant Thornton

Scotiabank

Crowe

era GROUP

Grupo BMV

BIVA
Bolsa Institucional de Valores

bakertilly

MEDIA PARTNER

EL FINANCIERO

REVISTA CONSULTORÍA

EL ECONOMISTA

la utilidad neta observada de la compañía, más la adición de las cuentas contables virtuales, como son la depreciación y la amortización, y la variación del capital de trabajo (working capital, WC), es decir, la diferencia incremental entre las cuentas de activo y pasivo circulante del ejercicio.

Por su parte, el flujo de efectivo que proviene de las actividades de inversión, basa su cálculo principalmente en: la formación bruta de capital (CapEx), compra de licencias y/o patentes (activos intangibles), compra-venta de activos, entre otros.

Sobre el flujo de efectivo que proviene de las actividades de financiamiento, son considerados todos los movimientos de efectivo de entrada y salida asociados a la gestión de los pasivos financieros, como son: la deuda con bancos, aportaciones o reducciones de capital, y por los dividendos que son pagados o recibidos desde la empresa Pyme. El balance financiero asociado a las tres fuentes, proveerán una buena calidad crediticia.

El comercio internacional y sus nuevas reglas: sector Pyme

Las constantes declaraciones del presidente estadounidense Donald Trump iniciadas a principios del año 2025 en materia de comercio internacional, y los ajustes reales que han tenido algunos bienes y servicios nacionales para la exportación del sector internacional mexicano, y los ajustes correspondientes a las importaciones procedentes de aquel país del norte, han generado mucho ruido económico derivado del fuerte nivel de integración de ambas economías, y no nada más eso, se ha monetizado el ajuste tarifario impactando negativamente en la balanza comercial mexicana.

Entonces, ¿cuál es el volumen de PIB comprometido, la irremediable inflación asociada al incremento de tarifas y el impacto en el desempleo ocasionado por la misma causa? Dar una respuesta a esto de facto y manera objetiva no es tarea fácil, los efectos multiplicadores podrían ser casi inmensurables, ya

que la elasticidad o sensibilidad que existe entre el insumo y producto (o servicio) serán muy variadas, y dependerá del nivel tanto de dependencia y complementariedad como de sustitución de bienes en la economía doméstica nacional.

Para inferir sobre los volúmenes y efectos negativos ante el presente cambio en el paradigma del comercio internacional, es necesario primeramente cuantificar la operación comercial en términos globales o macroeconómicos. De acuerdo a cifras publicadas por el INEGI al cierre de 2024, las exportaciones mexicanas con destino Estados Unidos representan poco más de tres cuartas partes, convirtiendo a ese país en el principal socio comercial de México.

En cuanto a cifras totales de cierre tenemos que: durante el año 2024, nuestro país reconoció un déficit comercial de 8.2 mil millones de dólares. Las exportaciones totales alcanzaron los 617 mil millones de dólares, un aumento del 4.1% respecto a 2023.

De esa cifra total, 588,673 millones de dólares fueron exportaciones no petroleras y 28,426 millones de dólares fueron petroleras. Los principales segmentos o productos de exportación a Estados Unidos contemplan máquinas y unidades de procesamiento de datos, partes y accesorios de vehículos de motor, automóviles y otros vehículos para transporte personal, vehículos de motor para el transporte de mercancías y cables, y alambres eléctricos.

Todas las compañías mexicanas, tanto Pymes como las pertenecientes al sector de grandes compañías están sujetas a aranceles del orden del veinticinco por ciento sobre sus exportaciones a Estados Unidos, primariamente en bienes que no están exentos del acuerdo comercial T-MEC sostenido con aquel país.

La tarifa se aplica a una extensa gama de productos, incluyendo equipos eléctricos, maquinaria, automóviles entre los principales, mismos que representan casi un cincuenta por ciento

de las exportaciones mexicanas a nuestro vecino del norte. En cuanto a las excepciones, existen algunos bienes, como los agroalimentarios, manufacturas electrónicas, eléctricos, químicos, ropa y calzado, dispositivos médicos y farmacéuticos, así como maquinaria y equipo, podrían estar exentos del arancel del veinticinco por ciento debido a la existencia del T-MEC.

Por su parte, en 2024 las importaciones totales de nuestro país registraron 625,312 millones de dólares, un incremento del cuatro punto cinco por ciento con respecto al año anterior. Las importaciones no petroleras crecieron siete punto tres por ciento y las petroleras bajaron veinticinco punto siete por ciento. Entre los meses de enero y febrero del año 2025, el monto observado de las importaciones fue de 96,071 millones de dólares, un uno punto cinco por ciento menos que en el mismo periodo del año anterior.

En conclusión, el incremento de las tarifas al comercio exterior procedente de México hacia los Estados Unidos se verá afectado de manera relevante, con las excepciones mencionadas líneas arriba.

La cuantificación del deterioro en el comercio exterior vendrá asociado a la capacidad de la sustitución de bienes y servicios que pueda realizar México, por una parte, y por otra a los costos incrementales por efecto de las importaciones que podrán generar un alza generalizada en el nivel de precios, es decir, de la inflación derivada de las tarifas comerciales.

El sector Pyme, al igual que el de grandes compañías, se verá en la necesidad de gestionar y ajustar sus operaciones para evitar a la medida de lo posible efectos adversos que puedan comprometer su existencia, destacándose el análisis de costeo por un lado (caso de importaciones), y la colocación de bienes exportado en mercados similares al norteamericano y en el mercado doméstico nacional.

CONGRESO EMPRESARIAL AEI

RETOS Y OPORTUNIDADES DEL SECTOR EMPRESARIAL

17 DE JULIO

PROGRAMA

CONGRESO EMPRESARIAL

REGISTRO
08:00 A.M.

PALABRAS DE APERTURA
09:00 A.M.

CONFERENCIA

PEDRO TELLO VILLAGRÁN
ECONOMISTA
09:20 A.M.

JOSÉ LUIS OLIVEROS
CEO GLOBAL WIN CONSULTING
10:00 A.M.

BREAK
10:50 A.M.

PANEL "EMPRESARIOS CON TRAYECTORIA SOCIAL"
10:50 A.M.

HUGO CAMOU
PRESIDENTE DE ISA CORPORATIVO

ARMANDO ZÚÑIGA
MODERADOR - DIRECTOR DE GRUPO IPS

CONFERENCIA

JOSÉ RAÚL DÁVILA RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE 100% FISCAL
12:00 P.M.

CARLOS CONTRERAS
DIRECTOR GENERAL DE IDPN
1:00 P.M.

ALBERTO AGUILAR
"DON DINERO"
1:30 P.M.

BEST SUMMIT MX
MARCANDO VANGUARDIA

PATROCINADORES

DIAMANTE

ORO

PLATA

BRONCE

Certidumbre Jurídica para Negocios e Inversiones

El nuevo Poder Judicial mexicano debe acompañarse de innovación tecnológica, administrativa, sensibilidad social y económica.

Por: : Luz María Zarza Delgado,
Catedrática de la UAEM, Candidata a Ministra de la SCJN.
https://www.facebook.com/zarzaluzmaria/
https://www.instagram.com/zarzaluzmaria?igsh=NGJmaXlqamtyNGZ0&utm_source=qr
https://x.com/zarzaluzmaria?s=21
zarzadelgadoluz@gmail.com

Un desafío para las y los empresarios, pero también para todos los sectores productivos de México es la seguridad jurídica. La certidumbre permite planear, medir riesgos, invertir, contratar personal, brindar seguridad social y también delinear el crecimiento y bienestar de un país.

La reforma judicial ha cambiado el diseño del Poder Judicial mexicano. Su nuevo marco constitucional, legal y su próxima integración se están convirtiendo en un factor determinante en las decisiones empresariales y de negocios. Un ámbito normativo claro permite planificar y operar con confianza. Lo mismo considera un inversionista mexicano que uno extranjero.

Para las y los líderes corporativos, las y los pequeños y medianos empresarios y las y los emprendedores son tres los factores clave para generar certidumbre en los negocios: **seguridad jurídica, certidumbre política y cambios regulatorios**.

Preocupó a la mayoría de los mexicanos que las medidas de la nueva administración del Presidente Donald Trump impactaran la economía mexicana. Además, el cambio político en Estados Unidos coincidió con las fechas de la reforma del nuevo modelo judicial mexicano, realizada en la segunda mitad del 2024.

De hecho, la información del último trimestre de ese año del Banco de México ilustra que la inversión extranjera directa (IED) tuvo una caída pronunciada al alcanzar sólo 676 millones de dólares. Esta cifra sería la más baja para un cuarto trimestre y todos los periodos desde 1999. Asimismo, la Encuesta sobre las Expectativas de los Especialistas en Economía del Sector Privado de Banxico muestra que las expectativas de crecimiento del PIB real para 2025 y 2026 disminuyeron, en relación con el mes anterior.

Esto nos lleva a replantearnos: ¿Qué tanto la inseguridad jurídica puede afectar negativamente la inversión, la toma de decisiones empresariales y la estabilidad económica, en general? ¿México tiene una fortaleza jurídica para seguir siendo atractivo para las inversiones extranjeras?

Seguridad Jurídica

Es un indicador del clima de negocios. Cuando es mala, porque no hay claridad en las reglas del juego, se desalientan las nuevas inversiones y el emprendimiento, se debilita la confianza establecida, se frena el gasto y la creación de empleos.

Generalmente se observa a las grandes corporaciones que invierten fuertes cantidades en México y que solicitan reglas claras y un piso parejo para asegurar su plan de negocios. No obstante, los pequeños y medianos inversionistas mexicanos y extranjeros son los más vulnerables. A todos les afectan cambios frecuentes en las leyes, interpretaciones ambiguas por parte de los tribunales o impresición sobre cómo se aplicarán las normas en situaciones específicas.

La incertidumbre legal es cara para las empresas, deben gastar recursos adicionales para comprender y cumplir con las leyes cambiantes, así como para resolver posibles litigios. Estos nuevos gastos afectan la rentabilidad y la competitividad. Las trasnacionales generalmente tienen grandes despachos jurídicos y pueden pagarlos si los requieren. Las y los pequeños empresarios están en desventaja, no tienen los recursos, sobre todo quienes viven al día o en la informalidad.

En diciembre de 2024, el entonces presidente de la Asociación de Bancos de México (ABM), Julio Carranza, compartió su visión para apoyar a las PyMES. La banca sugiere la creación de tribunales especiales en materia financiera que permitan que el crédito fluya más rápido y llegue a pequeñas y medianas empresas. La creación de dichos tribunales, consideran, permitiría acelerar alrededor de 56 mil casos que están en litigios actualmente.

El nuevo debate gira en torno a la sensación de justicia; es decir, la satisfacción que perciben las empresas y las y los ciudadanos sobre el cumplimiento de leyes y normas, si sienten garantizados sus derechos y libertades.

Los principales obstáculos del crecimiento económico en 2025 son la gobernanza de México (40%) y las condiciones externas, con un énfasis en Estados Unidos (29%), según Banxico. La gobernanza es el indicador que más se asocia a la justicia, pues está compuesta de: inseguridad, falta del Estado de Derecho, impunidad, corrupción e incentidumbre política. Si bien, el Poder Judicial no es el único actor que participa en el Estado de Derecho, sí es uno de sus garantes fundamentales.

En este escenario, ¿cuál es la tarea del nuevo Poder Judicial para aumentar la certidumbre jurídica en las empresas de todos los perfiles y escalas?

a) Justicia accesible y rápida: las y los actores económicos pierden menos cuando los procesos se resuelven con celeridad y sin gastos excesivos.
b) Justicia predecible: la predictibilidad de las consecuencias facilita los negocios al reducir riesgos económicos y gastos.
c) Solidez normativa: un sistema normativo estable aumenta la seguridad jurídica a través de un conjunto de leyes con modificaciones razonables y previsibles.
d) Congruencia judicial: es fundamental que los tribunales interpreten las disposiciones de manera consistente, con jurisprudencia sólida y uniforme.
e) Garantías fundamentales: se debe asegura la propiedad, la libertad contractual y la igualdad ante la ley.
f) Perspectiva de género: que la sociedad reconozca la participación económica de las mujeres y la justicia las diferencie. Las empresas que incluyen entre sus buenas prácticas la perspectiva de género tienen mayores oportunidades de negocio y cumplen con protocolos internacionales.
g) Transparencia y prevención de la corrupción: las herramientas tecnológicas deben servir para digitalizar documentos, transparentar información, fortalecer juicios en línea y detectar casos de corrupción.
h) Diseñar opciones de acceso a la justicia para la economía informal: el comercio informal en México es una situación dominante en la economía, incluyó a más de 59 millones de personas en 2024 (INEGI). Enfrentan grandes problemáticas mercantiles, de seguridad social, de salud y garantías laborales, que se mantienen también en la "informalidad judicial".

En conclusión, el nuevo Poder Judicial mexicano debe acompañarse de innovación tecnológica, administrativa, sensibilidad social y económica. Debemos agilizar la justicia que requieren las y los actores económicos que se desempeñan en el país, sean personas mexicanas o extranjeras, desde grandes conglomerados empresariales, hasta las y los que todavía no se integran a la economía formal.

La receta para aumentar la seguridad jurídica de los negocios e inversiones es: congruencia judicial, profesionalismo, claridad y estabilidad normativa, protección de derechos y prácticas fundamentales como la perspectiva de género y el combate a la corrupción.

Amedirh

60° Congreso Internacional de Recursos Humanos 2025

Creando historias que transforman el mundo del talento humano.

Este año, el ***Congreso AMEDIRH*** está dedicado a la ***creación de historias*** que transforman el mundo del ***talento humano***

Tu acceso al Congreso incluye el Precongreso virtual

PRE-CONGRESO

Virtual 10 SEPTIEMBRE

JULIANA ANGARITA

VICTOR KÜPPERS

JAVIER MARTÍNEZ

SPEAKERS

ANDREA LORIO

BORJA CASTELAR

ERIKA GIORGANA

MARIANO MIRANDA

SERGIO NAVA

JASON AVERBOOK

FELIPE GÓMEZ

PILAR JERICÓ

SIMÓN COHEN

¡Muy pronto revelaremos el resto del reparto!

22-23.OCT.2025 | EXPO SANTA FE MÉXICO

www.congresoamedirh.com

El liderazgo innovador ante la nueva economía

Como líderes tenemos que hacer un trabajo colectivo para impactar en nuestro equipo de manera positiva para la obtención de resultados en nuestras empresas.

Por:Rosalinda Pizarro Santos, ,
Directora General de Espacio Empresarial México, S.A. de C.V.
rpizarros@espacioempresarial.com.mx
www.espacioempresarial.com.mx

Estamos viviendo un mundo con muchos cambios, y por supuesto que eso genera incertidumbre, sin embargo, al estudiar la historia económica a lo largo del tiempo, lo único que ha sido constante es el cambio, por eso tienen tanto mérito las empresas que ante esos cambios se adaptan, se reinventan y crecen o se mantienen. Es importante resaltar que lo logran gracias a un liderazgo que también se adapta a las nuevas condiciones, porque en muchas ocasiones no solo se adaptó, sino que hizo uso de sus habilidades innovadoras para hacer frente -de la mejor manera- a los cambios que se presentan.

Hoy estamos frente a una economía que utiliza la tecnología para agilizar procesos que los métodos tradicionales ya no alcanzan a resolver, por ello es que en ocasiones da la

impresión de que los cambios son demasiado rápidos y hay tanta información disponible que no sabemos por dónde comenzar; hay que desarrollar la habilidad de identificar el camino más adecuado hacia la modernidad que nos exige la nueva economía.

Comencemos por describir cuales son las habilidades que un líder innovador debe tener, para que a manera de auto diagnóstico, vayamos identificando en donde tenemos que trabajar si queremos ser el líder que nuestra empresa necesita hoy para llegar al mañana, aprovechando todo lo que tenemos a nuestro alcance.

Características de un líder innovador

1. **Visión estratégica.** Los líderes innovadores más efectivos tienen la capacidad de describir de forma vívida su visión para el futuro.
2. **Enfoque al cliente.** Un líder innovador tiene la fascinante habilidad de conocer qué es lo que le interesa al cliente, por lo que tratan de meterse a su mente y hacen una gran cantidad de preguntas sobre sus deseos y necesidades.
3. **Confianza mutua.** Los líderes innovadores inician relaciones cálidas de colaboración con su equipo, y se aseguran de que sus colegas sepan que los apoyarán si algo sale mal o si cometen un error de manera accidental.
4. **Lealtad a la organización y el cliente.** Lo más importante no es satisfacer a los jefes o a los altos ejecutivos, sino hacer lo correcto para proteger a la empresa y a sus consumidores.
5. **Comunicación ascendente.** Un líder innovador cree que las mejores ideas vienen desde abajo, por lo que crean una cultura que toma ideas del primer nivel de la organización y siempre son receptivos, reemplazando la severidad con bromas, risas, optimismo y energía.
6. **Persuación.** Los líderes innovadores son personas altamente efectivas cuando quieren convencer a otros de que acepten sus ideas. Esto no lo logran forzando sus creencias, sino presentándolas con entusiasmo y convicción, de forma que el equipo las sigue sin oponerse.
7. **Metas flexibles.** Las metas fijadas por estos líderes, no llevan a las personas simplemente a trabajar más, sino a encontrar nuevas formas de lograr estos altos objetivos.
8. **Enfatizar la rapidez.** La rapidez es muy importante, por lo que se prefieren los experimentos y prototipos antes que largos estudios supervisados por comités numerosos.
9. **Comunicación franca.** Los líderes innovadores son descritos como personas que proveen de retroalimentación honesta, que en ocasiones hasta puede ser brusca. Sus subordinados sienten que siempre pueden confiar en obtener respuestas directas por parte de sus jefes.
10. **Inspiración.** La innovación no puede existir sin inspiración, la cual surge de encontrar un sentido de propósito y significado en el trabajo que se realiza.

Ahora que ya conocemos cuales son las características que como líder innovador debemos tener, con toda la sinceridad, hagamos un autodiagnóstico para ver en cuales tenemos que trabajar para seguir creciendo en nuestra formación como líderes. Este es un trabajo personal, sin embargo, como líder también tenemos que hacer un trabajo colectivo para impactar en nuestro equipo, y para eso actualmente contamos con herramientas valiosas que si las usamos correctamente impactarán positivamente en nuestro equipo y en los resultados de nuestras empresas.

Para este trabajo colectivo, tenemos algunas herramientas que te quiero compartir, vamos a revisarlas:

1. Gestión del liderazgo generacional. Ya hemos tenido oportunidad de hablar ampliamente del liderazgo generacional en este espacio de la **Revista Consultoría**, hoy quiero resaltar que en el mundo del trabajo estamos conviviendo seis generaciones, que crecimos y nos desarrollamos profesionalmente en diferentes épocas, con diferentes experiencias y eso implica tener visiones diferentes de las cosas, a un líder le ayuda mucho tener un inventario real de las generaciones de su equipo de trabajo para poder crear conexiones y relaciones apropiadas con cada uno, de acuerdo a las expectativas que por generación se tiene. Si este tema te interesa en particular, escríbeme y te comparto el artículo enfocado al liderazgo generacional.

2. Gestión de la felicidad. Esta es una herramienta valiosa que muchas personas todavía no adoptan, porque consideran que uno no puede impactar en la felicidad de las personas a tu alrededor, como tus colaboradores, clientes, proveedores, etc. Los estudiosos de la felicidad son contemporáneos y eso en lo personal me da la certeza de que sus propuestas y aportaciones son realistas a los tiempos y necesidades que estamos viviendo. Es importante que las personas trabajemos en una adecuada gestión de nuestras emociones, que aprendamos a practicar la felicidad y que reconozcamos nuestras fortalezas para aprovechar y tener sentido de logro.

3. Gestión de las herramientas tecnológicas. Justo este es el tema que creo que más nos agobia, la tecnología crece rápidamente y cuando dominamos una herramienta, ya hay muchas más que desconocemos. Mi sugerencia es: realiza un análisis que te permita ver cuáles de todas las herramientas disponibles son las que aplican y servirán mejor a tu empresa, emprendimiento, realidad. Cuando las apliques te darás cuenta que las herramientas trabajan para ti y para facilitarte la vida, úsalas con confianza.

Este es un tema del que seguiremos hablando porque esto apenas comienza y, el líder innovador siempre debe estar informado de lo que hoy existe para ayudar en su labor. Espero haber aportado valor a tu rol de líder. ¡Sigamos en contacto!

Ambiental - Social - Gobernanza

GANAR-GANAR

Te invitamos a participar en nuestra próxima edición

JULIO - AGOSTO 2025

135 EDICIÓN

ganar-ganar.mx

- ÉTICA EMPRESARIAL
- MEDIO AMBIENTE
- AGRICULTURA
- PESCA SOSTENIBLE
- RENDICIÓN DE CUENTAS
- INFRAESTRUCTURA URBANA
- RECICLAJE

EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES 2025

CELEBRAMOS 23 AÑOS DE PUBLICACIONES

Revista líder en temas de Responsabilidad Social

ESR

El futuro del transporte: Optimizar la ocupación vehicular

Oportunidad para transformar la movilidad urbana, hacerla más eficiente, económica y sostenible.

Por: Marisol Quezada,
Country Manager Hoop Carpool
marisolquezada@hoopcarpool.com
https://www.linkedin.com/in/marisolquezada/

El tráfico vehicular es uno de los problemas más críticos en las ciudades modernas. En la Ciudad de México los automovilistas pierden en promedio 152 horas al año en congestión vial (TomTom). Este fenómeno no es exclusivo de la capital mexicana, ya que en Monterrey el tiempo de traslado se incrementa un 44%, mientras que en Guadalajara y Puebla el aumento oscila entre el 35% y el 42% (TomTom, 2023).

La congestión vehicular no solo impacta la calidad de vida, sino contribuye significativamente a la contaminación ambiental. De acuerdo con el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INECC), el transporte representa el 25% de las emisiones de gases de efecto invernadero en México, siendo los vehículos particulares responsables de más del 80% de estas emisiones dentro de las áreas urbanas (INECC, 2020).

El error de construir más carriles: La demanda inducida

Una solución tradicional para mitigar el tráfico ha sido la ampliación de la infraestructura vial, con la construcción de más carriles. Sin embargo, estudios han demostrado que esta medida es ineficaz debido al fenómeno de la "demanda inducida".

Investigaciones del National Bureau of Economic Research (NBER) sugieren que un aumento del 10% en la capacidad vial genera un aumento proporcional del tráfico en pocos años (Duranton & Turner, 2011). En México, un estudio del Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo (ITDP) documenta que la expansión del segundo piso del Periférico en CDMX no redujo los tiempos de traslado de manera sostenida, sino que, por el contrario, incentivó un mayor uso del automóvil, saturando nuevamente la vialidad en un lapso de cinco años (ITDP, 2018).

Carpooling: Movilidad compartida y optimización del uso del vehículo privado

En lugar de expandir la infraestructura, el carpooling se presenta como una solución eficiente y sostenible. Este modelo busca maximizar la ocupación de los automóviles particulares, lo que reduce la cantidad de autos en circulación y, por ende, la congestión.

Según la Encuesta Origen-Destino del INEGI, el 78% de los viajes en automóvil en la CDMX se realizan con solo una persona a bordo, lo que representa un uso ineficiente de los recursos viales (INEGI, 2017). Si la ocupación promedio de cada vehículo aumentara de 1.2 a 2.5 personas, se podría reducir hasta un 40% la cantidad de autos en circulación durante las horas pico, disminuyendo tanto la congestión como las emisiones contaminantes.

Iniciativas exitosas en movilidad compartida

Un ejemplo exitoso de carpooling se ha dado en San Pedro Garza García, Nuevo León. En 2019, más de 17 colegios implementaron un programa que logró reducir en un 30% el tráfico en horas pico en zonas escolares (Secretaría de Desarrollo Urbano y Movilidad de Nuevo León, 2022). Aunque el programa fue suspendido temporalmente por la pandemia, se ha reactivado con nuevas estrategias, como sistemas digitales para coordinar los viajes. Los resultados han sido prometedores, con una reducción similar en el tráfico en los horarios de entrada y salida escolar a los niveles previos a la pandemia. Este caso refuerza la idea de que el carpooling es una solución viable y sostenible para mitigar la congestión vehicular.

Hacia una movilidad urbana sostenible

El tráfico vehicular no se resuelve con la creación de más carriles y estacionamientos, sino con soluciones inteligentes que optimicen los recursos existentes. La combinación de políticas de movilidad compartida, mejoras en el transporte público y una planificación urbana eficiente permitirá reducir la congestión, disminuir las emisiones contaminantes y mejorar la calidad de vida en las ciudades.

El carpooling, además de ser una opción práctica, ofrece múltiples beneficios. Reducir la cantidad de autos en circulación no solo disminuye el tráfico, sino que también reduce las emisiones de gases contaminantes, contribuyendo a la lucha contra el cambio climático. Además, representa una oportunidad económica para los usuarios, ya que les permite reducir los costos de combustible y mantenimiento de los vehículos.

El impacto social también es significativo. Al compartir el viaje, los pasajeros tienen la oportunidad de interactuar y crear conexiones. Esto contribuye a una mayor cohesión social y transforma el tiempo de desplazamiento en una experiencia más agradable, reduciendo la soledad que a menudo caracteriza los traslados en solitario.

En resumen, el carpooling y otras soluciones de movilidad compartida, representan una oportunidad para transformar la movilidad urbana, hacerla más eficiente, económica y sostenible. La clave está en aprovechar la tecnología y los datos para crear un sistema de transporte que sea más inteligente y adaptado a las necesidades de las ciudades del futuro.

FOGI: El temor empresarial a la adopción de la IA Generativa

Abordarlo con estrategias adecuadas puede transformarlo en una oportunidad para el crecimiento y la innovación empresarial.

Por: Óscar Gómez Enciso,
https://www.linkedin.com/in/oscargomez7/

La Inteligencia Artificial Generativa (IAG) ha emergido como una herramienta revolucionaria capaz de transformar diversos sectores empresariales. Sin embargo, muchos empresarios experimentan el fenómeno conocido como FOGI (Fear of Getting In), es decir, el miedo a incorporarse en el uso de estas tecnologías. Este temor puede frenar la innovación y limitar el crecimiento competitivo en un mercado cada vez más digitalizado.

Cinco razones por las que los empresarios temen utilizar la IAG:

1. **Pérdida de empleo.** Existe la preocupación de que la automatización de

tareas mediante IAG pueda sustituir al personal, generando desempleo y afectando la moral del equipo.

2. Falta de comprensión. La complejidad de la IAG puede resultar abrumadora, llevando a una desconfianza en su implementación debido al desconocimiento de su funcionamiento y beneficios.

3. Pérdida de control. Delegar decisiones a sistemas automatizados genera inquietud sobre la disminución del control humano en procesos críticos.

4. Cuestiones éticas y de privacidad. La posibilidad de sesgos en los algoritmos y el manejo de datos sensibles plantea dudas sobre la ética y la seguridad en el uso de la IAG.

5. Dependencia tecnológica. Temor a una excesiva dependencia de la tecnología, lo que podría dejar a la empresa vulnerable ante fallos técnicos o ciberataques.

Formas de combatir el FOGI:

• **Educación y formación.** Implementar programas que capaciten a los empleados en el uso y comprensión de la IAG, desmitificando su complejidad y resaltando sus beneficios.

• **Transparencia.** Comunicar claramente los objetivos y alcances de la implementación de la IAG, asegurando que el equipo comprenda que es una herramienta para potenciar su trabajo, no para reemplazarlo.

• **Establecimiento de directrices éticas.** Desarrollar políticas que regulen el uso responsable de la IAG, abordando temas de privacidad, sesgos y seguridad de los datos.

GRUPO SICTEL
IMPULSA A TU EMPRESA
CON SOLUCIONES DE:
• Comunicaciones unificadas
• Ciberseguridad
• Soluciones en la nube
• Infraestructura
• Movilidad
www.sictel.com
ventas@sictel.com

- **Proyectos piloto.** Iniciar con implementaciones a pequeña escala permite evaluar el impacto de la IAG y ajustar estrategias antes de una adopción completa.

- **Participación del personal.** Involucrar a los empleados en el proceso de adopción, escuchando sus inquietudes y considerando sus aportes, fomenta una cultura de colaboración y aceptación.

El FOMO y las ventajas de adoptar la IAG

Por otro lado, el FOMO (Fear of Missing Out), o miedo a quedarse atrás, impulsa a algunas empresas a adoptar rápidamente nuevas tecnologías por temor a perder competitividad. Integrar la IAG de manera estratégica puede ofrecer múltiples beneficios:

- **Incremento de la productividad.** Automatizar tareas repetitivas permite que los empleados se enfoquen en actividades de mayor valor añadido.

- **Mejora en la toma de decisiones.** La capacidad de analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real facilita decisiones más informadas y precisas.

- **Personalización de servicios.** La IAG posibilita ofrecer productos y servicios adaptados a las necesidades específicas de cada cliente, mejorando la satisfacción y fidelización.

- **Innovación continua.** La adopción de IAG abre nuevas oportunidades para desarrollar productos y servicios innovadores, manteniendo la empresa a la vanguardia del mercado.

En conclusión, aunque el FOGI es un obstáculo real en la adopción de la IAG, abordarlo con estrategias adecuadas puede transformar el temor en una oportunidad para el crecimiento y la innovación empresarial.

Bambú mobile

"Tu Aliado Tecnológico"

Líderes en desarrollo de tecnología digital a la medida

Nuestros Servicios

- Inteligencia Artificial
- Desarrollo Web y Apps
- Desarrollo de Software
- e - Commerce
- Consultoría
- Cloud

Nuestros clientes

Bonbonet, Woolworth, GNP, Transportes Castores, ETN La Línea más Cómoda, alsuper, TIP, Office Depot, Gayosso, ER

contacto@bambu-mobile.com

bambu-mobile.com

Tel: 56 1014 5632

De los datos a la inteligencia: El sentido de la transformación digital

La transformación digital no es un proyecto con fecha de caducidad, sino un proceso continuo de aprendizaje, ajuste y evolución.

Por: Sergio Haro,
Co-fundador de Urdaten
urdaten.com
urdaten_com
Urdaten
@Urdaten

Vivimos en una era en la que el volumen de información crece de manera exponencial. Cada clic, cada transacción, cada interacción deja una huella digital que, bien aprovechada, puede transformarse en conocimiento accionable. Sin embargo, este crecimiento no siempre se traduce en valor.

Muchas organizaciones siguen atrapadas en la paradoja de tener más datos que nunca, pero carecer de la inteligencia necesaria para utilizarlos estratégicamente. ¿Cómo pasar del simple almacenamiento a la generación de insights que impulsen cambio e innovación? La respuesta está en comprender que la verdadera transformación digital no comienza con la tecnología, sino

con un cambio en la mentalidad y la cultura organizacional.

La información siempre ha sido un componente esencial en las operaciones empresariales, desde los registros contables en libros hasta los reportes impresos para el seguimiento de operaciones. Sin embargo, la forma en que esa información fluye e impacta en las decisiones ha cambiado radicalmente.

Hoy no basta con almacenar evidencias o compartir datos entre departamentos: se trata de convertir la información en inteligencia, de extraer significado y anticipar escenarios para tomar decisiones más ágiles, informadas y estratégicas.

Aquí es fundamental diferenciar dos conceptos que a menudo se confunden: digitalización y transformación digital.

La digitalización

Proceso técnico de convertir información física o analógica en archivos digitales. Aunque ganamos accesibilidad, ahorro en papel y velocidad, el hecho de buscar, leer y verificar es exactamente lo mismo: solo cambiamos del papel a la pantalla el mismo caos.

Si los procesos de generación, análisis o interpretación de información no evolucionan, la digitalización corre el riesgo de ser solo una fachada con contenido vacío. Es como escanear un archivo muerto: ¿útil? sí; ¿transformador? no.

Para ilustrarlo: una empresa durante una auditoría, descubrió que varios documentos cruciales no habían sido firmados a tiempo. Al buscar responsables, encontró que los archivos estaban traspapelados. Todo estaba digitalizado, sí, pero nadie había diseñado procesos de control documental.

Otro caso: una organización digitalizó su archivo histórico, pero lo hizo sin orden ni estructura. Resultado: cada vez que buscan un contrato regresan al archivo físico, porque en lo digital es más rápido perderse que encontrarse.

La transformación digital

Empieza cuando dejamos de ver los datos como residuos y los tratamos como activos vivos. No basta con escanear contratos ni automatizar reportes: hay que rediseñar procesos, cuestionar decisiones y construir cultura alrededor de la información.

Cada paso hacia una transformación real exige mantener el foco en construir soluciones sólidas, apoyadas en datos organizados, estructurados y confiables. De lo contrario, el

riesgo de obtener inteligencia incompleta, errónea o irrelevante se multiplica, anulando los beneficios que promete la digitalización.

En este contexto, las nuevas herramientas que permiten acceder, sintetizar y comprender información —como los enfoques RAG (Retrieval-Augmented Generation), las tecnologías LLM (Large Language Models)— emergen como aliados clave en la transformación digital.

Sin embargo, su verdadero potencial solo se despliega cuando se apoyan en infraestructuras de datos bien diseñadas, gobernadas y alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

Hacer uso de estas tecnologías o herramientas sin una base sólida no solo limita su efectividad: puede generar desinformación, fragmentar el conocimiento organizacional y hacer que los errores se propaguen.

Entonces surge la pregunta: ¿Y ahora qué?

Digitalizar es solo el comienzo, transformar implica repensarlo todo: cómo generamos, entendemos y usamos la información.

Ser eficientes es un objetivo, pero la verdadera transformación nos lleva a tomar decisiones inteligentes, rápidas y alineadas con un propósito claro.

No basta con almacenar datos. Debemos convertirlos en ventajas competitivas.

Para lograrlo, es indispensable fomentar una cultura organizacional orientada a los datos, donde cada integrante entienda el valor de la información y participe activamente en su gestión. La transformación digital no es solo una cuestión tecnológica; es un cambio profundo en la manera de pensar, colaborar y construir el futuro de las organizaciones.

Adoptar este enfoque implica también redefinir las competencias clave dentro de los equipos de trabajo: ya no basta con habilidades técnicas, ahora es imprescindible desarrollar pensamiento crítico, capacidad analítica y adaptabilidad frente al cambio. Solo así las organizaciones podrán evolucionar de manera sostenible, innovar de forma continua y mantenerse competitivas en un entorno cada vez más complejo y dinámico.

El reto no es menor. Requiere un liderazgo comprometido, capaz de articular una visión clara de hacia dónde se quiere ir y cómo los datos se integran en esa estrategia. Implica también establecer métricas que midan no solo la cantidad, sino la calidad y el impacto de la información utilizada. Y sobre todo, demanda constancia: la transformación digital no es un proyecto con fecha de caducidad, sino un proceso continuo de aprendizaje, ajuste y evolución.

La clave está en entender que transformar digitalmente no es adoptar moda tras moda tecnológica, sino crear capacidades reales para evolucionar en el tiempo. Los líderes y equipos que se enfoquen en consolidar una estructura de datos sólida, acompañada de procesos inteligentes y una cultura de colaboración, serán quienes capitalicen las oportunidades que surjan en el futuro.

En un mundo donde el cambio es constante, la verdadera ventaja competitiva será la capacidad de adaptarse y aprender más rápido que los demás.

CSI consultores en seguridad de la información

¿Cómo vas con la *Remediación* de las *Vulnerabilidades?*

En CSI podemos ayudarte a identificarlas y lo más importante a:

REMEDIARLAS

LLÁMANOS

55 8582 0941
99 9993 8387

WWW.CSINFO.COM.MX

Salud mental en la niñez

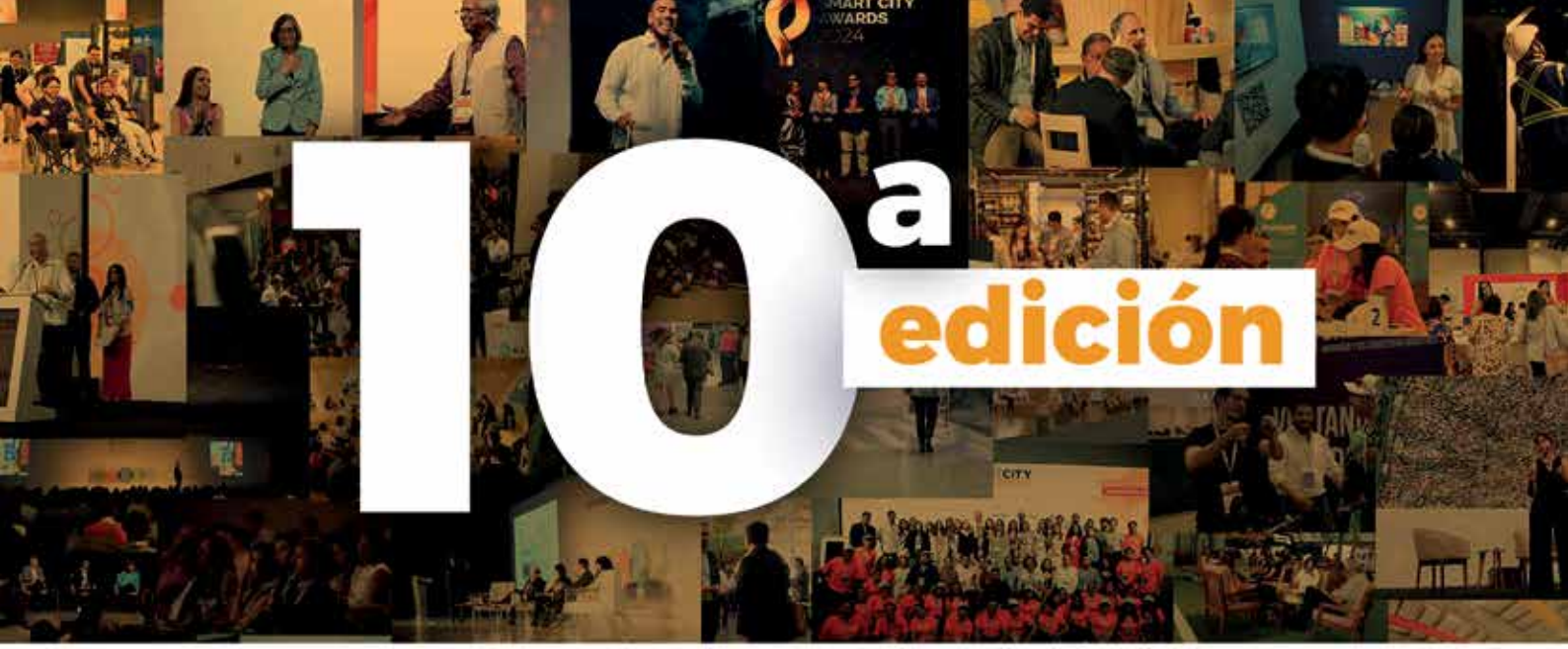
En la mayoría de los casos estos padecimientos sanarán con apoyo emocional, donde se explorará el origen de los problemas y las vías para solucionarlo en familia.

Por: Mtra. Susana Salazar Gómora,
Coordinadora General del Centro de Especialización de Estudios Psicológicos en la Infancia (CEEPI).
www.ceepi.mx
https://www.facebook.com/ceepi.oficial
https://www.instagram.com/felicidadinfantil/?hl=es-la

Durante la niñez es común que los niños de todas las edades presenten escenarios pasajeros de ansiedad, irritabilidad o incluso se comporten de manera agresiva.

Es usual que a los niños, en ocasiones, les sea complicado permanecer quietos, prestar atención a sus clases o incluso socializar con otros niños. En la mayoría de los casos se trata de periodos normales y que corresponden a las etapas del desarrollo emocional de todo menor de edad. No obstante, en algunos casos estas conductas pueden indicar un problema emocional más profundo.

Si estas conductas son persistentes pueden indicar el inicio de un trastorno emocional, como un cuadro de ansiedad, TDA o TDAH, depresión, trastornos de alimentación o estrés en general, entre otros. El tratamiento desde temprana edad ayuda a los menores a ejercer control de sus síntomas emocionales y a los padres para saber manejar estos



SMARTCITY EXPO LATAM CONGRESS

10 - 12 JUNIO 2025
PUEBLA, MÉXICO
CENTRO EXPOSITOR
Y DE CONVENCIONES

En el 2025 celebramos 10 ediciones de pensar en grande, de presentar las ideas más innovadoras, de reunir a investigadores, empresarios y líderes políticos para implementar acciones que dejen huella en nuestras comunidades, creando sociedades sostenibles, innovadoras, tecnológicas e inclusivas. Juntos, forjamos el futuro que América Latina necesita.

+100	+300	+200	+300	+50	+10,000	+20,000 m²
Alcaldes	Ciudades Nacionales e Internacionales	Instituciones y Empresas	Ponentes	Medios de comunicación	Asistentes	de evento

CONGRESO | **ZONA EXPO** | **NETWORKING**

Contáctanos
+52 (55) 2697 8336
info@smartcityexpolatam.com
www.smartcityexpolatam.com

Escanea y regístrate

CON EL SOPORTE DE

ORGANIZADO POR

UN EVENTO DE

escenarios cuando se presentan. Sin embargo, el primer paso es saber diferenciar cuándo es un trastorno pasajero y hasta cierto punto normal y cuando ya se trata de un padecimiento crónico.

¿Cuáles son los signos de los problemas de salud mental en los niños?

A simple vista se torna complicado identificar las emociones y conductas típicas del desarrollo infantil de las que no lo son, y esto puede generar preocupación en los padres. La ayuda debe buscarse cuando pasan semanas e incluso meses, y los padecimientos no ceden, cuando la angustia se vuelve el eje rector en los niños o su familia, cuando interfieren en el desarrollo social y familiar o cuando los menores se ponen en riesgo. Ese es el momento de buscar apoyo profesional.

Con el objeto de que los padres de familia obtengan más información de los transtornos infantiles en torno a la salud mental, y con base en los datos e información de la Clínica de Servicios Psicológicos del Centro de Especialización de Estudios Psicológicos en la Infancia (CEEPI), se describen una serie de síntomas que deberían poner en alerta a los padres de familia:

Infancia baja de 3 a 9 años de edad

- Les resulta imposible concentrarse en tareas básicas.
- Nunca paran de moverse y no pueden sentarse de forma tranquila en actividades básicas.
- Padecen insomnio recurrente, presentan pesadillas de forma periódica y se duermen durante el día, por ejemplo, en la escuela.
- Padecen de aislamiento social, no tienen amigos.
- Presentan bajas calificaciones y pasan las semanas y meses, y no se adaptan a sus entornos escolares.
- Presentan comportamientos obsesivos: revisan de manera repetitiva sus cosas por temor a que suceda algo.
- Realizan rabietas frecuentes o están irritables casi todo el tiempo.
- Están angustiados todo el tiempo, siempre están preocupados.
- Padecen de dolores estomacales y de cabeza de forma frecuente, sin causa médica.

Infancia alta de 10 a 14 años

- Comienzan a presentar autolesiones como cortarse o quemarse la piel.
- Comienzan a beber, fumar e incluso se drogan.
- Participan en actividades muy arriesgadas que ponen en peligro su vida; por ejemplo, los retos en redes sociales.
- Hacen dietas o ejercicio de forma desmesurada y tienen terror de aumentar de peso.
- Ya presentan delirios de persecución y viven preocupados todo el tiempo.
- Ya no disfrutan de las actividades que antes les encantaban.
- Presentan poca energía, siempre están cansados.
- Duerme mucho o poco tiempo.
- Cada vez están más solos, no tienen amigos y rehuyen las actividades sociales con amigos e incluso con la familia.

Acudir con los profesionales de la salud mental

Ante los escenarios descritos, lo mejor es ser proactivo y si alguno de estos síntomas se presentan de manera recurrente es mejor tomar las riendas del asunto y acudir con los profesionales de la salud mental. En la mayoría de los casos estos padecimientos sanarán con apoyo emocional, donde se explorará el origen de los problemas y las vías para solucionarlo en familia, sin embargo, el primer paso es detectar y admitir el problema. No hay Día del Niño feliz si los menores no presentan salud mental, por eso es indispensable que los padres tomen en serio los comportamientos descritos.

EXPO EDIFICARE 2025

19 MARTES 20 MIÉRCOLES 21 JUEVES
AGOSTO 2025

Disfruta del Panel de Ingeniería Estructural y Panel de Arquitectura

EDIFICARE
EXPO FORO
INGENIERÍA • TECNOLOGÍA • ARQUITECTURA

Capacitaciones técnicas
Empresas expositoras líderes
Conferencias

EVENTO DEL SECTOR DE LA **CONSTRUCCIÓN** Y LA **ARQUITECTURA**

Público objetivo de alta calidad de la región centro oriente del país.

CDMX, Edo. Méx, Puebla, Tlaxcala, Morelos, Hidalgo, Veracruz, Oaxaca

RESERVA TU STAND

Escanea y sé parte de **Expo Edificare**

55 5874 5887 | 55 3363 8102

alfonso@expoedificarepuebla.com

Boulevar Héroes del 5 de Mayo No. 402 Col. Centro Histórico
Paseo San Francisco, Puebla, Pue. C.P. 72000 México

Expo Foro Edificare Puebla

expoedificarepuebla

@expoedificare

www.expoedificarepuebla.com

¿De qué sirven las escuelas sin comida chatarra si afuera reina la industria?

Una propuesta necesaria es blindar la escuela y su entorno, extender la educación en salud y ampliar campañas de concientización para permear en la cultura alimentaria.

En México ya no se vende comida chatarra dentro de las escuelas de nivel básico. Ese fue, sin duda, un avance relevante. Después de años de esfuerzo por parte de activistas, especialistas en nutrición y padres de familia preocupados, hoy existe una política nacional que prohíbe estos productos en las cooperativas escolares.

Sin embargo, el desafío persiste: fuera del plantel escolar, en la banqueta, la tienda o el puesto improvisado, continúa la oferta de botanas hipercalóricas, bebidas azucaradas y pastelillos. La problemática radica en que estos productos siguen estando al alcance inmediato de los estudiantes, diluyendo así los esfuerzos de promover una alimentación más saludable en el interior de los planteles.

A eso, hay que añadir el cabildeo intenso y, con mucho dinero de por medio, de las grandes compañías de comida chatarra para empujar en contra o, por lo menos, negociar algunos términos; además, ciertas escuelas de "renombre", y universidades privadas se han amparado contra la medida.

Los datos confirman la magnitud del reto. Más del 75% de los adultos en México tiene sobrepeso u obesidad. Entre los niños de primaria, uno de cada tres presenta exceso de peso. La diabetes tipo 2 afecta a más de 12 millones de personas, y el costo anual para atender enfermedades relacionadas con la mala alimentación supera los 240 mil millones de pesos, de acuerdo con el Instituto Nacional de Salud Pública.

Al respecto, una propuesta necesaria es fortalecer no sólo el control al interior de las escuelas, sino también su entorno inmediato. Las escuelas no son islas; están insertas en comunidades donde la comida ultraprocesada es de fácil acceso debido a su bajo costo y alta disponibilidad.

Una medida efectiva sería prohibir la venta de dichos alimentos procesados en un radio de 300 metros alrededor de todos los centros educativos del país. Más que una restricción, sería una acción de salud pública orientada a proteger a las futuras generaciones y a fortalecer la cultura de la prevención.

Educar en salud también implica enseñar con el ejemplo. Formar generaciones conscientes de que la nutrición es parte fundamental del bienestar social y del desarrollo económico de un país es, en última instancia, un acto de responsabilidad colectiva.

Por: J. Alejandro Gamboa,
alex.gamboa.castillo@gmail.com

INSTANTES

TuNegocioEnVideo.net

Tu empresa sí puede vender en línea

SERVICIOS

Marketing digital

- Video marketing
- SEO
- Inbound marketing
- Redes sociales
- Página web
- Google Ads
- Facebook Ads

CONTÁCTANOS 56 1208 8506 / WWW.TUNEGOCIOENVIDEO.NET / contacto@tunegocioenvideo.net

LATAM SPEAKERS ASSOCIATION
International summit

May 29 - 31, 2025

Cancún México

speakers latam .org

LATAM SPEAKERS ASSOCIATION

INSPIRA

SUMMIT INSPIRA

JUEVES

PRE CONGRESO
10:00 A.M a 2:00 P.M

Janelle Barlow
Presidente de Northern California Speakers Association
Co-Fundadora de Latin America National Speakers Association

INAUGURACIÓN

COCKTAIL DE BIENVENIDA

DESAYUNO

VIERNES

Keynote speaker

Octavio Aguilar
Presidente LSA
Speaker internacional

Victoria Holtz
CEO Latam Global Future of Work Foundation
Fundadora de LSA - Speaker Internacional

Keynote speaker

Virginia Pardo Camacho
CEO VIP SINERGY COACHING
Neuro Executive Coach - Speaker Internacional

Keynotes speakers

Carolina Angarita
Fundadora & CEO de LIT CLUB
Speaker Internacional
CEO Sobresaliente Greater Chamber of Commerce

COMIDA

BREAK ROOM - SPEAKERS INVITADOS

SPEAKERS TALK

Alejandro Castillo
Emprendedor Serial, Inversor en VC & PE, Delegado Mexicano en G20, YEA '13 & '16, Apasionado del Conocimiento y Desarrollo Espiritual, CO-Fundador de ALEBInvestments y CEO de ACMES.

Roger Soreque
Más de 20 años de experiencia en Litigio: derecho laboral, derecho internacional público, derecho fiscal en temas de seguridad social, relaciones laborales y negociación, coach certificado en metano, miembro de Barra Mexicana, Colegio de Abogados.

Mónica Castañeda
Escritora, Master Coach, Terapeuta familiar sistémica, Educadora emocional: Autoconocimiento y felicidad, y Directora Ejecutiva de YUPPY.

María del Roble Anaya
Coach Ejecutivo ICC | Instructor Buzan® | MindSonar® | Maestría en Desarrollo Humano-UIA

Keynote speaker

Marta Pardo
Presidente Profesional Speakers Spain
Ranked #11 Global Top Gurus

Rafael Montes de Oca
Especialista en negociación y desarrollo organizacional con más de 13 años de experiencia. Conferencista, consultor y fundador de Train México, con presencia internacional.

Keynote speaker

PEER NETWORKING SESSION

Gabriela Carrique
Co-Fundadora Desde lo Invisible
Vice Presidente LSA - Speaker internacional

Keynote speaker

Keynote speaker

Sam Richter
Fundador y director ejecutivo de SBR Worldwide/Know More.
Reconocido como uno de los mejores speakers para eventos virtuales

CENA

SÁBADO

BREAK ROOM - SPEAKERS INVITADOS

SPEAKERS TALK

Ma. de los Ángeles Junco Rey
Coach Ejecutivo, Metodología Lego® Serious Play®, Programación Neurolingüístic, Metodología Birkma, Facilitadora de The Samurai Game® y Facilitadora de Design Thinking

Saskia de Winter
Speaker Internacional y Business Coach | CEO de Saskia de Winter Training

Jesús Tobías Páder
Ha impartido conferencias en Latinoamérica, Estados Unidos y Suiza.
Es autor de libros como Los 7 códigos de la felicidad y Llegando al corazón.

Pablo Canseco
Mercadólogo, Especialista en diseño de estrategias comerciales, Fundador de "Speranto", especializado en DEI, 20 años de experiencia en el mercado

Ruby Newell-Legner
Presidente de la GSF (La federación global de speakers).
Ha creado más de 4,000 programas en 28 países a través de su empresa, 7 Star Service

Keynote speaker

David Gómez
Ha realizado más de 950 presentaciones en 20 países y 5 continentes como orador certificado (CSP)
Es autor bestseller de siete libros de negocios en español

Keynote speaker

Jesús David Martínez
CEO de éventum meetings, es un experto en marketing estratégico, comunicación, eventos y desarrollo de marcas transnacionales.

Keynote speaker

SPEAKERS CIRCLE

COMIDA

Afan trans formación

ACMES

Pen Golden Publicidad S.A. De C.V.

8 DE CADA 10

EMPLEOS

como el tuyo, son generados por las EMPRESAS.

PEPE y TOÑO

Censo Económico 2019, INEGI

Voz de las Empresas

Consejo de la Comunicación

CARTELERA MAYO 2025

TEATRO VARSOVIA

TEATRO CENTENARIO COYOACÁN

CENTRO CULTURAL SAN ÁNGEL
TEATRO LÓPEZ TARSO

Nuevo Teatro Libanés

@MEJORTEATRO | 55 5207 1498 | Boletos en taquilla y ticketmaster.com.mx

¡YA TENEMOS TIENDA ONLINE!

¡Recíbe el mismo día en la CDMX!

56 1932 2764

cervezatriana.com/tiendatriana/

cerveza.triana Cerveza Triana