

CREANDO VALOR

La guía de los expertos en Recursos Humanos



PERSPECTIVAS 2025

8

GRANDES TENDENCIAS

El mercado laboral global está cambiando. ¿Cómo aprovechar las oportunidades de la transición?

20

ENFOQUE DE NEGOCIOS

Repensar el liderazgo: cinco acciones clave en el 2025

32

ENFOQUE DE NEGOCIOS

¿Controlas o lideras a tu equipo?



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.



Con 77 años de trayectoria AMEDIRH es la **Comunidad líder de Recursos Humanos** con alcance superior a los **100 mil ejecutivos**, a través de su red de comunicación.

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

Únete a nuestras redes sociales



¡AFÍLIATE!

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

CREANDO VALOR

www.amedirh.com.mx

04 EDITORIAL

Perspectivas 2025 para la función de Recursos Humanos

08 GRANDES TENDENCIAS

El mercado laboral global está cambiando. ¿Cómo aprovechar las oportunidades de la transición?

12 AMEDIRH TALENTO

¿Existen estrategias efectivas para reducir la rotación?

30 MUNDO EJECUTIVO

Transformación digital: clave para asegurar la competitividad de las Pymes

34 RETORNO DE INVERSIÓN

¿Qué hacer ante el fallecimiento de un trabajador?

38 INFOGRAFÍA

RH Tendencias 2025

ENFOQUE DE NEGOCIOS

14 Comunicación y liderazgo: cinco aprendizajes que nos deja el 2024

16 Perspectivas económicas para 2025

20 Repensar el liderazgo: cinco acciones clave en el 2025

24 Discapacidad e Inclusión: una oportunidad de negocio

26 El poder de la ejecución en Recursos Humanos durante el 2025

28 Cuatro formas de fortalecer el liderazgo femenino en América Latina

32 ¿Controlas o lideras a tu equipo?

Perspectivas 2025 para la función de Recursos Humanos

Por: Lic. Mauricio Reynoso,
DIRECTOR GENERAL DE AMEDIRH

La función de Recursos Humanos en México enfrentará nuevos desafíos y oportunidades importantes hacia 2025, en un entorno caracterizado por reformas legales, cambios económicos y el impacto de dinámicas internacionales. Este panorama exigirá una adaptación constante de las empresas y su gestión del talento, que atenderán a nuevas normativas, condiciones de mercado y acuerdos comerciales que afectarán el entorno laboral.


Uno de los principales cambios en el entorno laboral mexicano es el aumento sostenido del salario mínimo. Para 2025, se espera que esta política continúe, con el objetivo de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y reducir la desigualdad económica y social. Sin embargo, este ajuste también representa un reto para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que tendrán que gestionar mejor sus costos operativos sin comprometer la competitividad.

Además, la equidad salarial entre hombres y mujeres será un tema clave en la agenda. Con modificaciones legales que buscan cerrar la brecha de género, las empresas deberán establecer políticas claras que aseguren condiciones igualitarias en términos de remuneración y oportunidades de crecimiento profesional. RH tendrá un rol decisivo en la implementación de estas medidas, no sólo para cumplir con la ley, sino para mejorar la cultura organizacional y promover un ambiente de trabajo más inclusivo.

A su vez, la reforma al poder judicial también está generando expectativas en cuanto a la agilidad y transparencia de los procedimientos laborales. Con la creación de tribunales especializados en materia laboral y el fortalecimiento de la conciliación, se espera que para 2025 los conflictos entre empleadores y trabajadores se resuelvan de manera más eficiente. Lo deseable es que esta evolución beneficiará tanto a las empresas, que podrán resolver disputas de forma más rápida, como a los trabajadores, que tendrán un acceso más expedito a la justicia laboral.

El crecimiento económico proyectado para México hacia 2025, si bien moderado, estará influenciado por la evolución de sectores clave como la construcción, la manufactura, el turismo y la tecnología. RH deberá estar preparado para gestionar las fluctuaciones del mercado laboral, que probablemente impliquen mayor movilidad de talento, demanda de nuevas habilidades y la implementación de esquemas de trabajo más flexibles.

Finalmente, las elecciones presidenciales de 2024 en Estados Unidos tendrán un impacto significativo en el ámbito laboral mexicano, particularmente en lo relacionado con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). El cumplimiento de las disposiciones laborales del T-MEC seguirá siendo una prioridad, exigiendo que las empresas mexicanas ajusten sus prácticas para cumplir con los estándares de protección laboral, salarios, condiciones de trabajo impuestos y democracia sindical. El resultado de las votaciones podría redefinir estos compromisos, alterando las reglas del juego para muchas industrias.

Con esta reflexión, ponemos en tus manos esta última edición de **CREANDO VALORH** del 2024, deseando que el análisis de los expertos que colaboran con AMEDIRH, contribuya a todos contemos con más y mejores elementos para tomar decisiones efectivas. 

Síguenos a través de nuestras redes sociales



@AMEDIRH_



@AMEDIRH



@AMEDIRH_



Asociación Mexicana
en Dirección de Recursos
Humanos (AMEDIRH)



Asociación Mexicana
en Dirección de
Recursos Humanos

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

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

CREANDOVALORH. Año 13. No. 6. Noviembre - Diciembre, 2024. Es una revista bimestral distribuida por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (AMEDIRH). Editor responsable: Dr. Silvano Soto Hernández. Coordinación editorial: Lic. Gloria Huerta. Diseño editorial: IDMS Consulting SC. Imagen de portada. Archivo. Número del certificado de reserva otorgado por el Instituto Nacional de Derecho de Autor: 04-2022-032817084300-203 (en trámite). Número de certificado de licitud de título: 15529. Número de certificado de licitud de contenido: 15529. Domicilio de la publicación: Av. Narciso Mendoza #9. Col. Manuel Ávila Camacho. Naucalpan, Edo. de México. Teléfono: 55-5140-2212. Las opiniones reflejadas en esta publicación no necesariamente coinciden con las de AMEDIRH y son responsabilidad de quienes las emiten. Impreso en México.

TENDENCIAS 2025: ENTRE LA ESPERANZA Y LA POLÉMICA

Las tendencias para el año próximo traen consigo aires de cambio pero no exentos de polémica. Por ejemplo, conforme las empresas enfrentan escenarios cada vez más inciertos y volátiles, el concepto de “trabajador antifrágil” se convierte en una tendencia clave en la gestión de Recursos Humanos en el 2025.

- 1. Definición del “trabajador antifrágil”:** Es aquel que se adapta a situaciones difíciles y las utiliza para evolucionar, logrando un crecimiento profesional constante. Este perfil de colaborador abraza el cambio y se fortalece con la adversidad, una cualidad esencial en un mercado laboral en constante transformación.
- 2. Pros y contras de crear un perfil de trabajador antifrágil:** Son ventajas su flexibilidad, autonomía y capacidad de aprender rápido. Son desventajas su posible falta de equilibrio emocional y tendencia al cuestionamiento constante. Puede vivir en ansiedad permanente.
- 3. Polémica en torno al concepto:** Algunos críticos argumentan que esta estilo de colaborador podría generar presión innecesaria y altos niveles de estrés en los trabajadores de todo el equipo.
- 4. Postura de Recursos Humanos ante esta nueva tendencia:** Los equipos de RH se inclinan hacia la formación de colaboradores que posean habilidades de adaptación y autogestión, pero sin ignorar el impacto emocional y el bienestar del equipo.
- 5. Reto crucial:** balancear la resiliencia sin sacrificar la salud mental de los colaboradores.

NUEVOS SOCIOS



Participa activamente en los programas de capacitación que ofrece AMEDIRH y disfruta de los beneficios de nuestra membresía.

BanBajío

MBA. Jorge A. Fuentes
Director Corporativo de Capital Humano
Sector: Instituciones/Financieras

Bocar Group

Lic. Javier Esteban López de Quintana
Director de Recursos Humanos
Sector: Automotriz

Coma

Lic. Julián Xavier Mena Ontiveros
Subdirector de Recursos Humanos
Sector: Alimenticia

Element Fleet Management México

Lic. Daniela García Amelio
VP People Performance Culture /
Sustainability / Communications
Sector: Metalmecánica

Embotelladora AGA del Centro

Lic. Víctor Hugo Jonathan Sánchez Vargas
Gerente Corporativo Capital Humano
Sector: Otros

Evo Payments México

Lic. Constanza Olguín Zavala
Directora Recursos Humanos
Sector: Instituciones/Financieras

Gese Capital Humano

Lic. Adriana Yadira Trejo Palmer
Gerente Implementador Talento y Aprendizaje
Sector: Servicios

Hotel Grand Sirenis Riviera Maya Resorts Spa

Lic. Rocío Loria
Directora de Recursos Humanos
Sector: Servicios

Industrias de Culiacán

Mtra. Judith Celina Ramos Parra
Gerente de Recursos Humanos
Sector: Otros

Jessica Paloma Galeana Hurtado

Lic. Jessica Paloma Galeana Hurtado
Coordinador de Cultura y Gestión de Talento
Sector: Servicios

Larissa Vieira Pereira

Ing. Larissa Vieira Pereira
Directora People Strategy
Sector: Servicios

Myrna Escalante Rosas

Lic. Myrna Escalante Rosas
Directora General
Sector: Otros

Reservamos

Lic. Edith García Santes
Head of People Culture
Sector: Tecnología

Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Financiero (SINTASEFIN)

Lic. José Guadalupe Becerril Espinoza
Secretario General
Sector: Otros

Techmer de México

Lic. José Gustavo Alba Hernández
HRBP Latam
Sector: Hulera

REVISTA CONSULTORÍA

SUPLEMENTO ESPECIAL

Septiembre 2024






LAS MEJORES CONSULTORAS EN RECURSOS HUMANOS




Adquierela en:

city market
COMERCIAL MEXICANA

Sanborns

 CONSULTORÍA  @Rev_Consultoria  Revista Consultoría TV  @revistaconsultoria  @revistaconsultoria

 www.revistaconsultoria.com.mx  55 9006 1714  iherrerias.consultoria@gmail.com

EL MERCADO LABORAL GLOBAL ESTÁ CAMBIANDO. ¿CÓMO APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES DE LA TRANSICIÓN?

Por: **Andrew Silva, Insights Lead,**

WORK WAGES AND JOB CREATION, WORLD ECONOMIC FORUM GENEVA

El mercado laboral global está experimentando un profundo cambio impulsado por el progreso y el acelerado desarrollo tecnológico, los cambios económicos y la transición verde en curso. En particular, dados los recientes avances importantes en la Inteligencia Artificial Generativa y las transformaciones de la fuerza laboral precipitadas por la crisis de la COVID-19, el panorama laboral está listo para una nueva configuración en el futuro cercano.

El “Informe sobre el Futuro del Empleo 2023” del Foro Económico Mundial proyecta que, para 2027, el 23% de los empleos cambiarán, con 69 millones de nuevos roles previstos y 83 millones de puestos existentes que se verán desplazados, lo que resultará en una pérdida neta de 14 millones de empleos.

Proteger a los trabajadores en la transición

El “Informe sobre el Futuro del Empleo 2023” también enfatizó la urgente necesidad de proporcionar una protección social adecuada a los

trabajadores que no están protegidos por contratos de trabajo a tiempo completo.

Cerca de 2,000 millones de personas trabajan en el sector informal en todo el mundo, lo que representa cerca del 70% de los trabajadores en los países en desarrollo y de renta baja, y el 18% en los países de renta alta.

Dada su susceptibilidad a los choques económicos y al desplazamiento por el cambio tecnológico, los trabajadores informales son un grupo del mercado laboral que necesita atención de los responsables políticos para la seguridad de los ingresos a corto plazo y un cambio hacia la formalización del lugar de trabajo a largo plazo.

En este contexto económico en rápida evolución, el informe más reciente del Foro, “Desbloquear oportunidades: Un marco global para habilitar las transiciones a los trabajos del mañana”, explora la dinámica de las transiciones laborales, destacando el papel



Las transiciones laborales proactivas ayudan a mitigar los efectos adversos del desplazamiento de puestos de trabajo, garantizando que los trabajadores no se queden atrás ante el cambio económico.

fundamental de adoptar un enfoque proactivo en la preparación de la fuerza laboral para los roles emergentes.

Las transiciones laborales no son sólo una respuesta inevitable a las demandas cambiantes del mercado laboral global. También son un mecanismo crítico para optimizar la productividad económica y mejorar el bienestar individual.

A medida que los avances tecnológicos, los cambios económicos y la transición verde alteran los patrones tradicionales de empleo, la capacidad de los trabajadores para transitar a nuevos roles es esencial para mantener el empleo y lograr la movilidad social.

Desbloquear oportunidades en la transición del empleo

El informe “Desbloquear oportunidades: Un marco global para habilitar las transiciones a los trabajos del mañana” concluye que con esfuerzos focalizados en reciclaje y mejora de las

habilidades, colaboración de múltiples partes interesadas y redes eficaces de seguridad para los trabajadores, las transiciones laborales se pueden gestionar estratégicamente en beneficio de todos.

Al facilitar estas transiciones, las economías pueden alinear mejor la oferta y demanda laboral, reducir el desempleo y permitir que los trabajadores consigan empleos mejor remunerados y más estables en sectores en crecimiento.

Además, las transiciones laborales proactivas ayudan a mitigar los efectos adversos del desplazamiento de puestos de trabajo, garantizando que los trabajadores no se queden atrás ante el cambio económico, sino que estén en condiciones de prosperar en la nueva economía.

Este informe se basa en una investigación previa del Foro que trazó las transiciones laborales en los Estados Unidos de América, publicada en dos documentos: “Hacia una revolución en el reciclaje de habilidades: Un futuro de empleo para todos”, y “Hacia una revolución en el reciclaje de habilidades: Una acción liderada por la industria para el futuro del trabajo”.

En ambos estudios, la atención se centró en los puestos de trabajo que se espera que disminuyan a mediano plazo debido a la automatización de los avances tecnológicos. Para identificar transiciones laborales prácticas para los trabajadores actuales en estos empleos, se consideran dos criterios amplios: viabilidad y deseabilidad

El último de estos informes va más allá de los trabajos anteriores y proporciona un marco de políticas para facilitar las transiciones laborales, destacando:

a) Reciclaje y mejora de habilidades para nuevas oportunidades.

- b) Mejor alineamiento entre empleado y empleador.
- c) Redes de seguridad para los trabajadores.
- d) Colaboración de múltiples partes interesadas para romper las barreras de la industria.

Tendencias emergentes en la transición laboral

Para ampliar el alcance de estos estudios, la cobertura ahora incluye a 15 países de siete regiones, proporcionando una comprensión global de las oportunidades de la transición laboral. Para cada región, los investigadores examinan datos sobre transiciones laborales extraídos de la web, en colaboración con Lightcast, y destacan varios estudios de casos que ponen de relieve el potencial. Al respecto, han surgido una serie de tendencias notables en todas las regiones estudiadas:

1. Hay un rápido crecimiento de las transiciones hacia empleos en servicios empresariales, como analista de negocios y representante de ventas, que se observan en países de todo el espectro de ingresos.
2. Las transiciones hacia trabajos digitales, como el desarrollo de software, se encuentran entre las ocupaciones de destino más frecuentes en los datos globales analizados, típicamente originándose en ocupaciones técnicas de nivel inferior.
3. Existe una alta frecuencia de transiciones hacia los campos de la salud, en particular médicos y enfermeros registrados. Las ocupaciones iniciales para estas transiciones tienden a ser otros roles en la atención médica que pueden trabajar en proximidad con los cuidadores primarios, como técnicos de salud o administradores.

Publicado por el **Foro Económico Mundial** y reproducido bajo el esquema **Creative Commons**.
<https://es.weforum.org/agenda/2024/09/el-mercado-laboral-mundial-esta-cambiando-como-aprovechar-las-oportunidades-en-la-transicion-laboral/>

¿Por qué incluir a todo mi *headcount* en **TOTALPASS** ?



Tener a **toda la base de colaboradores** te ayudará a entender **todas las particularidades de tu empresa**

Con nuestra portal de RH podrán medir y relacionar:

- ✦ El ausentismo
- ✦ Niveles de estrés y ansiedad
- ✦ Motivación y productividad

Entre los colaboradores que sean **activos** e **inactivos con el beneficio**.



Reducir hasta el

75% de los

costos médicos acumulados al **prevenir enfermedades**



Incrementar hasta un:

39%

la retención laboral

Si no incluyes a todos los colaboradores, solo estarás aprovechando un **pequeño porcentaje** de la tasa de uso promedio que logramos en empresas similares a la tuya.

Incluye a toda tu empresa **para mejorar su calidad de vida** y obtener datos valiosos que te permitirán **tomar decisiones estratégicas y necesarias**.

¿EXISTEN ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA REDUCIR LA ROTACIÓN?

Por: Mario Barbosa,

ASESOR AMEDIRH TALENTO


Para el 2025 más empresas en México enfrentarán un mercado laboral altamente complejo, con una paradoja de empleabilidad difícil de entender y que, para comprenderla, hay que conocer lo que implica participar en un entorno con oferta y demanda de talento.

Esta paradoja tiene tres factores principales: población laboral, empleos disponibles y talento requerido. La población laboral supera significativamente en número al segundo factor, que son las vacantes. Asimismo, vivimos la frustración ante la imposibilidad de cubrirlas con talento existente pero no siempre satisfactorio. La complejidad obliga a las empresas a invertir más tiempo en generar estrategias para cubrir las vacantes y que el nuevo empleado permanezca el mayor tiempo posible, siempre y cuando logre los objetivos.

En realidad, no existen recetas mágicas que garanticen la retención del talento, pues nada es estático y debemos recordar que este llega a las organizaciones en paquetes llamados PERSONAS; seres individuales con características distintas y lo que retiene a uno, no necesariamente es atractivo para otros.

Sin embargo, hay mejores prácticas para administrar el capital humano y la gestión del talento, que contribuyen a estabilizar estos procesos; de tal manera que, la clave del éxito radica en focalizar los esfuerzos en incrementar el porcentaje de retención. Cada vez que tomamos una acción, debemos pensar en cómo contribuirá a que un empleado permanezca, en lugar de aplicar encuestas de salida que sólo indican lo que pasó cuando ya es imposible reaccionar. Existen medidas concretas que se pueden llevar a cabo para incentivar la retención:

- **Compensación competitiva:** se debe considerar que, la competencia salarial es alta. Muchas veces el diferenciador puede ser mínimo, por lo tanto, es recomendable ser creativos y flexibilizar lo más posible los modelos de remuneración como son los beneficios para preservar la salud de trabajador y sus familias, los programas de ahorro para el retiro y los modelos de horarios flexibles donde se puedan generar ingresos por tiempo extra y descansos prolongados.
- **Crear y fortalecer una marca empleadora:** ya que existen diferentes opciones con esquemas de contratación similares, es determinante crear una empresa con una reputación en el mercado laboral; volverse aspiracional, crear el deseo de pertenecer a la organización por su imagen interna y externa. Se logra al comunicar y vivir la filosofía de la organización, misión visión y valores; promover a todas voces historias de éxito internas. Y, tener presencia sólida y congruente en medios digitales y redes sociales.
- **Hacer prevalecer a toda costa un liderazgo eficaz y un clima laboral positivo:** sin lugar a duda esta es el arma secreta de toda estrategia de retención de talento. Los líderes son los responsables de mantener entornos favorables, con acciones simples.

No hay estrategias efectivas para reducir la rotación. Lo que sí existe es el análisis constante de las situaciones que la provocan para traducirlas en acciones con resultados medibles, apoyados de un liderazgo para generar ambientes de trabajo dignos donde uno estaría dispuesto a trabajar. 

El contenido es responsabilidad del autor.

magneto

Transforma tu equipo de RH con Bots entrenados con IA

Conoce más de nuestros productos y sumate a la **¡Revolución del reclutamiento!**

Escanea para saber más



Contribuimos al posicionamiento de marcas empleadoras líderes del mercado como:



Body Systems

Corporate Wellness

El bienestar de tu empresa, nuestra pasión.



¡CONÓCENOS!



Pioneros de bienestar corporativo en México.

Comunicación y liderazgo: cinco aprendizajes que nos deja el 2024

Por: AMEDIRH

El 2024 ha sido un año de cambios profundos en el ámbito empresarial, y la gestión de Recursos Humanos no ha sido la excepción. A lo largo de estos meses, las empresas han aprendido valiosas lecciones que están redefiniendo la forma en que los líderes se comunican y gestionan a sus equipos. A continuación, exploramos cinco aprendizajes clave que nos deja este año.

La transparencia es la nueva moneda de confianza

Este es un valor esencial para cualquier líder que busque construir confianza en su equipo. La incertidumbre económica y la rápida evolución del entorno laboral han dejado claro que las personas necesitan honestidad por parte de sus líderes. Aquellos que han sabido comunicar con franqueza tanto los logros como los desafíos, han logrado cultivar una cultura de lealtad en sus organizaciones. La transparencia implica compartir información, explicando, a los colaboradores, el “porqué” detrás de las decisiones empresariales.

La empatía en la comunicación es clave para un liderazgo efectivo

Este factor en la comunicación mejora la relación con los colaboradores y potencia su desempeño. Un líder empático se preocupa por el bienestar emocional de su equipo, escuchando activamente y mostrando un interés genuino por sus necesidades. Este tipo de liderazgo fo-

menta un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso, lo que a su vez contribuye a la retención del talento y a un mayor compromiso.


La retroalimentación continua fomenta la mejora constante

El feedback tradicional una vez al año ya no es suficiente. Ahora, la retroalimentación debe ser constante y constructiva. Los líderes que han adoptado una comunicación abierta y frecuente con sus equipos han visto mejoras significativas en la productividad y el compromiso. La retroalimentación ya no se trata únicamente de corregir errores, sino de identificar áreas de oportunidad y desarrollo. A través de una comunicación regular y bidireccional, los colaboradores se sienten más apoyados en su crecimiento profesional y más alineados con los objetivos.

La flexibilidad en la comunicación potencia la adaptabilidad

Con equipos cada vez más diversos y globales, la comunicación unidireccional ha quedado obsoleta. El 2024 ha demostrado que los líderes deben ser flexibles en su estilo comunicativo, adaptándose a las necesidades de cada miembro del equipo. Esto implica un enfoque personalizado, considerando diferencias culturales, generacionales y de personalidad. El uso de herramientas digitales ha permitido a los líderes ajustar sus mensajes y canales de comunicación, logrando una mayor efectividad y asegurando que todos los colaboradores estén involucrados.

La visión compartida impulsa la motivación y el sentido de pertenencia

Finalmente, un liderazgo efectivo en 2024 ha estado marcado por la capacidad de los líderes para comunicar una visión clara y compartida. Los colaboradores quieren entender cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa. Los líderes que han sido capaces de alinear sus objetivos personales con la visión corporativa han logrado equipos más motivados y comprometidos. Esta alineación se logra con acciones coherentes que refuercen los mensajes. 



Conoce 
las últimas **noticias y tendencias**
de RRHH en nuestro **E•Tips**

Descárgalo ahora



Lafayette

SOMOS EXPERTOS EN UNIFORMES SOSTENIBLES



Con 30 años de presencia en México y ocho décadas siendo líderes textiles en la región, Lafayette ofrece consultoría especializada en el desarrollo de proyectos de uniformes para distintos sectores. Hemos asesorado a más de 5,000 empresas en Latinoamérica en temas que van desde el diseño, hasta la correcta selección del textil.

Visítanos en el stand 08,
¡te esperamos!

Contáctanos

telaslafayette.com.mx

Teléfono: (52) (55) 5604 0669

Dirección: Oficina Ciudad de

México Torre Citi Center Av.

Insurgentes Sur 1602, Piso 4,

Oficina 443 (IOS OFFICES) Colonia

Credito Constructor, Alcaldía

Benito Juárez, C.P. 03940, CDMX



PERSPECTIVAS ECONÓMICAS PARA 2025

Por: M.F. y L.C.P.C. Eduardo Estrada Borja,
INTEGRANTE DE LA COMISIÓN TÉCNICA
DE AUDITORÍA FISCAL DEL COLEGIO DE
CONTADORES PÚBLICOS DE MÉXICO

Estamos a sólo semanas de concluir el 2024 y en el espectro de las empresas, contribuyentes y en general de los ciudadanos, es momento de pensar en los retos para 2025 y, sobre todo, la forma en cómo se afrontarán.

En nuestro país, se produce un gran fenómeno que sacudirá la historia, puesto que en poco más de doscientos años de vida nacional independiente, ahora contamos con la primera mujer en ser titular del ejecutivo federal.

Históricamente, el cambio del titular del ejecutivo federal es un momento de cierta incertidumbre para los mercados financieros, para los contribuyentes y para el sector económico, pues se desconoce la ideología o las ideas con que viene el nuevo mandatario federal.

Para el caso particular, las declaraciones efectuadas por la ahora presidenta, durante su campaña electoral, permiten dilucidar que la mandataria entrante, mantendrá la misma línea que el gobierno anterior; motivo por el cual no se prevén demasiadas sorpresas en el futuro inmediato. Sin embargo, debemos actuar con cautela ante los movimientos que están aconteciendo.

Se espera que, para el último trimestre del año, entidades como Querétaro y el Estado de México, reciban inversiones aproximadas de 7 mil millones de dólares y que a su vez se generen aproximadamente 6 mil empleos de forma directa.

Aspecto fiscal

Iniciando con el ámbito tributario, existen buenas y malas noticias, pues para beneplácito de los contribuyentes, se ha anunciado que, en el corto plazo, no se crearán nuevos impuestos.



No obstante, no todo es miel sobre hojuelas ya que también se ha anunciado que la estrategia de fiscalización que actualmente ejerce el Servicio de Administración Tributaria (SAT), se mantendrá y tomará más fuerza ante la necesidad de cumplir las metas recaudatorias.

Ante tales aseveraciones por parte del SAT, es deber de los contribuyentes no bajar la guardia, ya que debemos de ser conscientes de que las bases de datos institucionales a que tiene acceso la autoridad fiscal les permite ejecutar diversos tipos de actos (cartas invitación o auditorías); asimismo, es necesario mantener la capacitación constante respecto de las disposiciones fiscales, ya que estas se encuentran en constante cambio.

Ámbito financiero

Pasando al terreno financiero, existen dos aspectos de alta consideración: i) la inflación y ii) el tipo de cambio peso/dólar. Hablando de inflación, la información del Banco de México, pronostica ligeras alzas para lo que resta de 2024 y comienzos de 2025, misma que está acompañada de una desaceleración económica y alzas en precios de insumos. Asimismo, es importante tomar en consideración que las tasas

de referencia de los bancos internacionales se encuentran en constante movimiento y que pueden impactar la toma de decisiones de las empresas.

Por lo que hace al tipo de cambio, lo primero a tomar en consideración, es que nos encontramos en presencia de uno de los procesos electorales más importantes en la historia de los Estados Unidos de América, mismo que enfrenta a un expresidente —que viene con más experiencia— y a una de las mujeres con mayor influencia política en aquel país.

Por lo antes expuesto, es preciso tener claro que, cualquiera de los candidatos que resulte vencedor, traerá cambios obligatorios en la relación que se mantiene con nuestro país y, es ahí donde el ámbito empresarial mexicano, tendría que llevar a cabo análisis más precisos de los distintos escenarios a que se enfrentarán las economías mexicana y estadounidense.

Ante un escenario incierto en las relaciones comerciales, el paso obligatorio es el evaluar la contratación de instrumentos financieros derivados de cobertura que permitirán que las empresas disminuyan los potenciales impactos por incre-

mentos en el tipo de cambio y en los precios de los insumos que provienen del vecino país.

Evidentemente, las áreas financieras deberán ser mucho muy cautas al momento de contratar los instrumentos de referencia, puesto que pequeños detalles pueden generar un alto impacto a las finanzas de una empresa.

Bajo esta premisa, es necesario que, para la contratación de un instrumento financiero derivado, se tenga el acompañamiento de un asesor fiscal, ya que es ampliamente recomendable contar con un *defense file* que permita demostrar que la transacción tiene razón de negocios y estricta indispensabilidad para efectos fiscales —pues la autoridad fiscal pudiera cuestionar el efecto que se generó—.

Nearshoring

Considerando los alcances en relación con la inversión extranjera directa que ha traído el fenómeno *nearshoring*, es tarea de los gobiernos federal y estatal, continuar fomentando la entrada de dinero a nuestro país.

Se espera que, para el último trimestre del año, entidades como Querétaro y el Estado de México, reciban inversiones aproximadas de 7 mil millones de dólares y que a su vez se generen aproximadamente 6 mil empleos de forma directa.

Por su parte, se estima que los sectores más beneficiados con esta inversión serán la manufactura, el transporte y el comercio, con inversiones que podrían alcanzar los 5 mil millones de dólares en el último trimestre del año.

Con objeto de incentivar esta inversión, se han publicado decretos de carácter fiscal —mismos que continúan vigentes— que otorgan beneficios fiscales directos a los contribuyentes que cumplan los requisitos contenidos en los documentos de referencia; y la expectativa es que estos continúen vigentes durante algunos años más.

Evidentemente, se espera que las facilidades administrativas tanto a nivel federal y local, fiscal y administrativo, continúen y simplifiquen más las cosas a los inversionistas.

Reformas legales

Es ampliamente sabido que los mercados financieros responden de manera rápida a las noticias (positivas/negativas) y que, en un momento, pueden generar efectos financieros atípicos.

Al momento, existen propuestas de reformas constitucionales de alto impacto, las cuales pudieran generar incrementos en las métricas del riesgo país, movimientos ante las calificadoras de inversión y cambios en la inversión extranjera directa, entre otros.

Por tal motivo, es importante mantenernos informados para conocer cuales son las reformas de referencia y el impacto directo que estaría generándose en el sector económico en que nos desempeñamos.



Conclusiones

Es tarea de los actores mexicanos conocer los riesgos económicos a que se enfrentan, para lo cual es vital conocer su negocio de lado a lado.

Por su parte, también es altamente recomendable que los actores económicos antes referidos trabajen en equipo para mitigar riesgos y aprovechar de mejor manera las oportunidades que presente el mercado.

El contenido es responsabilidad del autor.

El Colegio de Contadores Públicos de México te invita a adquirir las habilidades contables más demandadas del mercado con cursos y diplomados *e-learning*. Accede a clases *online*, materiales interactivos y tutorías personalizadas para mejorar tu carrera profesional desde tu casa u oficina.



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

200 NDPC



Curso de Auditoría para el EUC, *e-learning*

40 NDPC



Curso de Contabilidad para el EUC, *e-learning*

48 NDPC



Curso de Costos para el EUC, *e-learning*

20 NDPC



Curso de Derecho para el EUC, *e-learning*

24 NDPC



Curso de Ética para el EUC, *e-learning*

4 NDPC



Curso de Finanzas para el EUC, *e-learning*

20 NDPC



Curso de Fiscal para el EUC, *e-learning*

44 NDPC



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

Colegio de Contadores Públicos de México.



REPENSAR EL LIDERAZGO: CINCO ACCIONES CLAVE EN EL 2025

Por: AMEDIRH



El liderazgo en las empresas experimenta un cambio profundo, sobre todo en los años recientes, donde la figura del líder se consolida como un pilar que impulsa los resultados a través de una base de humanismo, empatía, comunicación e interacción.

En este nuevo entorno, impulsado en gran parte por las secuelas de la pandemia, el liderazgo se aleja cada vez más de una administración centrada en la supervisión exhaustiva de tareas y el control constante y hasta excesivo.

Hoy, el líder se concibe como un facilitador que inspira a su equipo, pone a las personas en el centro y trabaja en conjunto para lograr metas comunes. Los colaboradores esperan algo distinto de sus líderes: buscan cercanía, buen juicio, comprensión, flexibilidad y, sobre todo, un entorno de trabajo donde se valore el bienestar personal aunado al profesional.

En 2025, se hace imprescindible un liderazgo que se adapte y responda a los cambios de paradigma en el mundo laboral. Las empresas que quieran atraer y retener al mejor talento deberán adaptar su visión hacia una dinámica donde las personas se sientan valoradas, autónomas y confiadas en su desarrollo profesional.

A continuación, presentamos cinco acciones clave sugeridas para que los líderes actuales puedan adecuar su perfil con éxito en esta segunda mitad de la década que está por iniciar y cuyas dinámicas y transformaciones exigen repensar el liderazgo como concepto y como práctica.

1. Atender las expectativas y necesidades de los colaboradores

Los trabajadores actuales ya no buscan únicamente un salario competitivo o beneficios económicos convencionales; valoran profundamente el equilibrio entre su vida laboral y personal, las oportunidades de crecimiento, y un entorno laboral en el que puedan sentirse auténticos y escuchados.

En este sentido, los líderes deben ser capaces de identificar y atender estas necesidades, reconociendo que cada colaborador es único y que sus aspiraciones y motivaciones son distintas. Una de las claves para atender las expectativas de las personas en 2025 será el diálogo constante.

Las reuniones de retroalimentación deben transformarse en un espacio para escuchar, comprender y encontrar puntos de coinciden-

cia entre los objetivos de la empresa y las aspiraciones individuales.

Además, es vital que los líderes promuevan un ambiente de aprendizaje constante, donde los colaboradores puedan adquirir nuevas habilidades y tener claros sus caminos de crecimiento dentro de la organización. Un líder atento, empático, abierto y flexible al cambio logra crear una relación de confianza, logrando que sus equipos se sientan comprometidos con la organización.

2. Moderar el regreso a la presencialidad ante las ventajas del trabajo remoto

El trabajo remoto llegó para quedarse, y en infinidad de casos ha demostrado ser más productivo y satisfactorio para los empleados. Sin embargo, algunas empresas han optado por regresar a un esquema completamente presencial, lo que puede generar tensiones y hasta deserción en sus equipos. En 2025, los líderes deben ser flexibles y encontrar el equilibrio entre la presencialidad y el trabajo remoto, aprovechando los beneficios de ambos modelos.

Para moderar el regreso a la presencialidad, es fundamental que el líder considere las razones y los beneficios de la virtualidad, así como las ventajas del trabajo presencial, como el fortalecimiento del compañerismo y la colaboración en tiempo real.

Implementar un modelo híbrido puede ser la solución idónea, permitiendo a los colaboradores elegir los días que consideran más convenientes para trabajar desde la oficina. Este enfoque flexible permite que las personas se sientan respetadas en sus necesidades, lo cual mejora su productividad y compromiso.

Vale la pena que la organización construya distintos modelos y escenarios donde se consideren tanto los montos de inversión para facilitar el trabajo remoto y la seguridad informática,

así como los ahorros e impactos positivos a favor de la rentabilidad y la productividad.

3. Flexibilizar horarios en las ciudades con trayectos del hogar al trabajo de mayor duración

En ciudades grandes, donde los tiempos de traslado son considerables, ofrecer un horario flexible es una acción que refleja empatía y una verdadera comprensión de las condiciones de vida de las personas. La cantidad de tiempo que los empleados invierten en el traslado —en algunas ciudades suma hasta cuatro horas al día, sea en transporte público e incluso en automóvil—, puede repercutir en su salud física y emocional, así como en su desempeño.

Los líderes que consideren esta problemática y ajusten los horarios de acuerdo con las necesidades individuales de sus colaboradores estarán promoviendo un entorno laboral más sano y comprometido. Por ejemplo, implementar horarios escalonados o permitir la elección de un horario fijo de entrada y salida puede hacer una gran diferencia en el bienestar de los empleados.

Esta flexibilidad también puede ayudar a reducir la fatiga, lo que a su vez impacta de forma positiva en la productividad y en el clima laboral. Y, por supuesto, no olvidemos que al reducir la cantidad de traslados y las horas que implican también que se produce un impacto positivo en la economía de los trabajadores, reduciendo además el estrés financiero.

4. Fortalecer la cultura en un entorno de trabajo remoto

Uno de los mayores desafíos para el trabajo remoto consiste en mantener vivo el tejido sociocultural de la organización. Sin embargo, la cultura de una empresa no debe depender de la ubicación física de sus colaboradores, sino de los valores y principios que se promueven en cada interacción, así como todas y cada una

de las acciones que los líderes ponen en marcha a favor.

Para fortalecer la cultura en un ambiente remoto, debemos ser intencionales en la creación de espacios de conexión y cohesión. Por ello, es fundamental que el líder y Recursos Humanos planifiquen actividades de integración virtuales y fomente la comunicación frecuente entre los equipos. Además, la adopción de herramientas de comunicación digital adecuadas puede hacer una gran diferencia.

Asimismo, es importante reconocer y celebrar los logros, grandes y pequeños, de manera que los colaboradores sientan un sentido de pertenencia y orgullo por formar parte de la organización. La cultura se convierte en un hilo conductor que, sin importar la distancia física, une a todos los integrantes de la empresa y los motiva a trabajar juntos hacia objetivos comunes.

5. Transformar los mecanismos de control excesivo en confianza

El control excesivo es uno de los principales factores de estrés en el ambiente laboral, y su uso cada vez resulta más contraproducente en un entorno laboral moderno. En 2025, la clave para un liderazgo efectivo radica en transformar estos mecanismos de supervisión rigurosa en una cultura de confianza. Esto implica que los líderes deben estar dispuestos a ceder cierto control y permitir que los colaboradores trabajen con autonomía, asumiendo la responsabilidad de sus proyectos.

Para instaurar una cultura de confianza, el líder debe comenzar por establecer objetivos claros y medibles. En lugar de supervisar cada movimiento de los colaboradores, debe enfocarse en los resultados, permitiendo que cada miembro del equipo utilice su propio enfoque y ritmo para cumplir con sus responsabilidades, en el marco de la planeación estratégica de la empresa.

La transparencia en la comunicación y el respeto por las habilidades de cada colaborador serán determinantes para construir esta confianza. Los empleados que se sienten confiados y respaldados tienden a ser más innovadores y están más dispuestos a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo.

Además, se deben crear las condiciones para que los colaboradores fortalezcan sus habilidades y capacidades para responder a la nueva dinámica de confianza. Cambiar el control por la confianza contribuye a reducir la ansiedad organizacional y se complementa con la comunicación constante, sin que esta se convierta en una supervisión tiránica y desgastante para todos.

Conclusión

El liderazgo en 2025 requiere una perspectiva renovada, que coloque al ser humano en el centro de la gestión y promueva el bienestar de los colaboradores junto con el logro de los objetivos empresariales.

Estos cinco puntos pueden contribuir a que los líderes se adapten a los nuevos desafíos del entorno laboral y fomenten equipos comprometidos, productivos y satisfechos. La empatía, la flexibilidad, y la confianza deben ser las bases sobre las cuales se construya el liderazgo contemporáneo, permitiendo que las empresas prosperen en un mundo en constante cambio.

Al repensar el liderazgo y adoptar acciones como las aquí sugeridas, las organizaciones podrán atraer y retener al mejor talento, consolidándose como lugares de trabajo en los que realmente se respira innovación, colaboración y respeto. 🤝

¿QUÉ SON LOS COMITÉS DE TRABAJO DE AMEDIRH?



SESIONES VIRTUALES MENSUALES DIRIGIDAS POR ESPECIALISTAS

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

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

¿Cómo participar?

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

comitesamedirh@amedirh.com.mx

DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN: UNA OPORTUNIDAD DE NEGOCIO

Por: Luis Quintana,

DIRECTOR DE TODO ACCESIBLE

Al acercarnos al 3 de diciembre, fecha en la que se conmemora el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, queremos reconocer el esfuerzo de la Organización de las Naciones Unidas que, en asamblea general en 1992, buscó destacar y promover los derechos y el bienestar de tales individuos en todos los ámbitos de la sociedad y el desarrollo, así como concientizar sobre su situación en todos los aspectos de la vida política, social, económica y cultural.

Esta es una fecha que invita a reflexionar sobre la importancia de reconocer y aprender de nuestras diferencias, para construir una sociedad verdaderamente inclusiva. Este día es un recordatorio clave tanto de los avances alcanzados, como de los desafíos aún por superar en la lucha por la igualdad de derechos laborales.

Es fundamental abordar la desigualdad y la falta de inclusión en el entorno laboral, problemáticas que no sólo afectan directamente a las personas con discapacidad, sino que atraen consecuencias para las empresas.

En América Latina, 85 millones de personas viven con alguna discapacidad (OMS, BM; 2020), un grupo que continúa enfrentando barreras en su acceso al mercado laboral formal. Por ello, la importancia de promover el crecien-

to económico sostenible, inclusivo, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos; invitación que nos hace la agenda 2030 en su objetivo número ocho alusivo al trabajo decente y crecimiento económico.

Esta oportunidad se nos presenta para garantizar el derecho fundamental al trabajo en condiciones de igualdad, permitiendo así, beneficiar a las empresas con incentivos fiscales, ventajas económicas, de mercadotecnia y un impacto social positivo al apostar por la inclusión.

En un mercado cada vez más globalizado, donde la diversidad y la inclusión se han convertido en indicadores clave de éxito, las organizaciones que adoptan políticas inclusivas se destacan impactando de manera positiva, no solamente en la empresa y sus empleados sino en la sociedad en general.

En México, existen alrededor de 20 millones de personas con discapacidad o alguna limitante (INEGI, 2020), de las cuales más del 55% trabaja en condiciones de informalidad y de la población empleada, un 38.7% percibe menos ingresos que sus pares sin discapacidad con un salario mensual promedio de apenas \$3,813.00, de acuerdo con datos de la Secretaría de Gobernación (Diario Oficial de la Federación).



Según Microsoft y la Revista Forbes México, la inclusión es un negocio que puede generar hasta un 28% de ingresos extra a las empresas.

Lo arriba señalado es un claro indicador de la exclusión y discriminación sistémica que persiste en el mercado laboral. La informalidad no sólo implica inestabilidad laboral, sino también una falta de acceso a beneficios sociales y una protección mínima de los derechos laborales.

Estas cifras evidencian una injusticia social y subrayan una oportunidad para las empresas. Las organizaciones que promueven la inclusión laboral tienen un impacto directamente en los resultados financieros. Pues entre una de las principales causas de rotación según Hitch, se encuentra la falta de alineación de la cultura organizacional.

Cuando una cultura organizacional incluye la estrategia IDEA (Inclusión, Diversidad, Equidad y Accesibilidad), se crea un ambiente en el que todos los grupos incluyendo a las personas con discapacidad, pueden sentirse visibles, incluidos y aceptados.

Esta visión impacta de manera positiva a la conexión entre el empleado y la empresa, generando una sensación de pertenencia y incrementando su nivel de compromiso, disminuyendo la rotación de personal. También tiene un impacto directo en la moral de los empleados y en la percepción de la empresa por parte

de sus clientes y socios comerciales, de acuerdo con McKinsey & Company en 2020.

Finalmente, la realidad es que muchas personas que adquieren una discapacidad encuentran extremadamente difícil regresar a sus empleos previos. Por ello, es crucial recordar que nadie está exento de enfrentar una discapacidad, y aunque volver al trabajo debería ser un derecho garantizado, pocas empresas apuestan por emplear a personas con discapacidad debido a la falta de conocimiento y prácticas inclusivas.

Si deseas que tu empresa no sólo sea exitosa, sino que también sea un ejemplo de responsabilidad social, puedes contactarnos directamente en **TODO ACCESIBLE**. Asimismo, a través del consejo “Generando una Cultura de Inclusión” de AMEDIRH, donde con gusto te acompañaremos a impulsar la inclusión dentro de tu organización. ¡La conmemoración es un cambio que empieza hoy!

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

El contenido es responsabilidad de los autores.

EL PODER DE LA EJECUCIÓN EN RECURSOS HUMANOS DURANTE EL 2025



Por: AMEDIRH

La gestión estratégica de Recursos Humanos exige hoy una ejecución táctica de excelencia de las políticas y las iniciativas. Es un factor totalmente crucial para el éxito organizacional pues la estrategia traza el camino, pero es la operación la que lo recorre, transformando las ideas en resultados tangibles.

De cara al 2025, esta simbiosis entre estrategia y ejecución en Recursos Humanos tomará un protagonismo aún mayor, consolidando la importancia del equipo táctico de RH como el eje que da vida a las ideas y garantiza el éxito de las iniciativas relacionadas con las personas; así lo refleja el más reciente informe de la Academy to Innovate HR (AIHR), titulado “HR Trends Report 2025”.

El valor de la ejecución

Mientras que la estrategia en Recursos Humanos se enfoca en la planificación a largo plazo, la ejecución táctica es el motor que impulsa los resultados día a día. Un equipo de RH que ejecuta con excelencia, es capaz de transformar la teoría en práctica, implementando políticas, procesos y prácticas que resuenan en todos los niveles de la organización. Estos atributos benefician a los colaboradores e impulsan los resultados del negocio.

- **Agilidad organizacional:** La capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del

entorno laboral y las nuevas tendencias, permitiendo una gestión flexible.

- **Integración de Inteligencia Artificial (IA):** Uso de herramientas de IA para automatizar procesos, mejorar la toma de decisiones y aumentar la eficiencia en la gestión del talento.
- **Diversidad, equidad e inclusión (DEI):** Capacidad para crear ambientes laborales inclusivos y equitativos que fomenten la diversidad de pensamiento, origen y habilidades. Enfoque en el bienestar integral del empleado: Promover una cultura de equilibrio entre trabajo y vida personal a través de programas de bienestar personalizados.
- **Gestión de talento basada en datos:** Uso de datos y análisis para identificar patrones, optimizar el rendimiento y tomar decisiones que impulsen la productividad y la retención.
- **Liderazgo empático y consciente:** Desarrollar líderes que sean empáticos, comunicativos y sensibles a las necesidades individuales y colectivas de sus equipos.
- **Formación continua y reskilling:** Fomentar el aprendizaje continuo y la actualización de habilidades (*reskilling* y *upskilling*) para garantizar mayor capacidad de adaptación.

En el entorno corporativo, una ejecución eficaz a menudo pasa desapercibida, pero sus efectos son palpables: empleados más comprometidos, procesos más fluidos y una cultura organi-

zacional sólida. Por otro lado, cuando la ejecución falla, los efectos pueden ser devastadores.

Equipando a los equipos tácticos de RH

A medida que nos adentramos en el 2025, se presenta una oportunidad única para que Recursos Humanos demuestre su verdadero impacto en la organización, mediante una alineación perfecta entre estrategia y ejecución.

La clave para el próximo año será que los equipos tácticos de RH implementen las políticas estratégicas y que lo hagan de manera que estas prácticas resulten coherentes y relevantes en el día a día de los trabajadores. Esto requerirá que los equipos de RH sigan las directrices y adapten las políticas a las realidades operativas de la empresa.

Para que la ejecución táctica sea efectiva en 2025, las empresas deben asegurarse de que los equipos de RH cuenten con las herramientas, el apoyo y los recursos necesarios. Esto incluye la asignación adecuada de tiempo y presupuesto, además de la inversión en tecnología que agilice los procesos y reduzca la carga operativa.

El Boston Consulting Group ha señalado, por ejemplo, que una estrategia equilibrada entre personas e Inteligencia Artificial, aumenta la productividad en Recursos Humanos en un 30% y mejora significativamente las capacidades de autoservicio.


Asimismo, el equipo de RH también necesita estar capacitado para ejecutar con excelencia, lo que significa que deben poseer una combinación de competencias especializadas y una comprensión amplia del negocio. Por otra parte, los profesionales de Recursos Humanos deben ser ágiles digitalmente, tener un buen manejo de los datos, defender los intereses de los empleados y, al mismo tiempo, ser excelentes ejecutores.

Este perfil conocido por el término en inglés, “T-Shaped” (en forma de T), resulta esencial para que los equipos tácticos puedan navegar en el entorno empresarial cambiante del 2025. El enfoque implica tener un conocimiento profundo en una especialización, pero también una comprensión amplia de otras funciones de RH y del negocio en general. Tal combinación de competencias permite a los profesionales del equipo colaborar de manera más efectiva con otras áreas de la empresa y ejecutar iniciativas alineadas con los objetivos generales del negocio.

Tener un equipo de RH con competencias “T-Shaped” permite que las empresas sean más ágiles y estén mejor preparadas para enfrentar desafíos imprevistos. Además, esta amplitud de conocimientos y habilidades facilita la creación de soluciones innovadoras y tácticas que benefician a todos los niveles de la organización.

Fomentar la colaboración interfuncional

Otra manera en que las empresas pueden mejorar la ejecución de Recursos Humanos en el 2025 es promoviendo una mayor colaboración entre las distintas especialidades dentro de la función. A menudo, los equipos de adquisición de talento, relaciones laborales y desarrollo de empleados trabajan de manera aislada, lo que puede resultar en soluciones fragmentadas y poco cohesionadas a lo largo del ciclo de vida del empleado.

Al derribar los silos, se puede crear una experiencia para el empleado más coherente y fluida, lo que resulta en una mejor retención y satisfacción del talento. Por ello, reestructurar la narrativa en torno a la ejecución táctica de RH implica promover una colaboración más fluida entre estas áreas. Esto mejora la entrega de servicios y ayuda a desarrollar soluciones tácticas que aborden desafíos complejos de una manera más integrada. 

CUATRO FORMAS DE FORTALECER EL LIDERAZGO FEMENINO EN AMÉRICA LATINA

Por: **Jodie Padilla Lozano**, FORO ECONÓMICO MUNDIAL



En 2024, los datos de LinkedIn mostraron que la contratación de mujeres para puestos de liderazgo comenzó a deteriorarse, cayendo a principios de 2024 al 36.4%, por debajo de los niveles de 2021, perjuicio más notable en puestos de liderazgo senior. Ante esta problemática de equidad en puestos de liderazgo, las organizaciones deben cuestionarse si cuentan o no, con una cultura organizacional que apoya y promueve el desarrollo del liderazgo femenino.

Por qué es importante promover el liderazgo femenino

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

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

Adicionalmente, la realidad nacional en Ecuador, país precursor del voto femenino en América Latina, muestra en un estudio local que, a pesar de sus avances en alcanzar la décima posición en el ranking dentro de la región de América Latina y el Caribe, aún representa un país en donde el 52% de las personas cree que la promoción de la equidad de género es si-

nónimo de discriminación hacia los hombres. Adicionalmente, en la misma encuesta, sólo el 33% de los encuestados se identificaron como feministas o promotores de equidad de género.

Desafíos que las mujeres enfrentan al asumir puestos de liderazgo

A pesar de los avances alcanzados en paridad de género, hay empresas que aún mantienen techos de cristal que perjudican el desarrollo de un liderazgo femenino y el respeto a una cultura organizacional con valores alineados a la diversidad e inclusión.

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

“Si las organizaciones están conscientes sobre la carga de trabajo no remunerado superior con la que cuentan las mujeres, deberán implementar los esfuerzos necesarios para facilitar la armonía de la mujer entre su vida personal y su derecho a construir una carrera de liderazgo profesional dentro de la organización”.

De alguna manera, se podría cuestionar si las mujeres alcanzan puestos directivos en espacios tradicionales con una fórmula que parecería una competencia desleal hacia sí mismas,

con la consecuencia de que después de su liderazgo, en muchos casos, ellas desisten de aspirar a puestos jerárquicos similares, a la vez que en sus puestos no se da una sucesión femenina.

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

Abordar la brecha de género en los cargos directivos

El fortalecimiento del liderazgo femenino en el lugar de trabajo requiere de esfuerzos de ética y responsabilidad social, incentivados desde distintos frentes: la propia empresa, la concientización civil, el gobierno, las organizaciones no gubernamentales y los organismos internacionales que sustentan que el liderazgo femenino es sinónimo de ventaja competitiva.

Las siguientes estrategias pueden ayudar a mejorar la percepción y sostenibilidad de mujeres que ocupan cargos directivos en países latinoamericanos:

1. Armonía de la vida personal y la profesional:

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

2. Protocolos de mentoría interna: No contar con la normalización de protocolos de men-

toría interna, es no estandarizar el trato entre una líder femenina o de grupos poco representados, y un liderazgo masculino o tradicional. Todo líder comete errores y siempre existirá un temor comprensible sobre cómo abordar conversaciones difíciles como lo son la corrección o el micro management formativo y temporal. De allí la importancia de contar con diversidad de colaboradores que reflejen el sentido de pertenencia, en donde no exista una sola mujer líder, sino que se cuente con una estructura de apoyo que permita contar con varias generaciones de mujeres líderes, convirtiéndolas en modelos a seguir y no en casos aislados.

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

4. Seguimiento adicional al cumplimiento de cuotas femeninas:

Las organizaciones no sólo deben medir porcentajes de participación por cuotas. Deberán también hacer seguimiento sobre la perspectiva general femenina de todos los colaboradores para constatar que existen esfuerzos conjuntos de retención del talento femenino, de sucesión de liderazgo femenino, de incremento de interés por asumir un cargo de liderazgo por parte de las mujeres en la organización y de eliminación de estereotipos sobre las mujeres que ocupan los cargos directivos. Estos y muchos más datos pueden enriquecer la mejora continua en una cultura organizacional distinguida por valorar a su talento directivo diverso.

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

Transformación digital: clave para asegurar la competitividad de las Pymes

Por: **Erika Pedroza Luna,**
MUNDO EJECUTIVO

En el entorno empresarial actual, la transformación digital ya no es una opción, sino una necesidad para que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) se mantengan competitivas. Hoy, las compañías que han adoptado nuevas tecnologías en sus procesos han experimentado mejoras sustanciales en su eficiencia, costos y expansión de mercado. Digitalizarse no sólo permite a las Pymes operar de manera más ágil, sino que también les abre las puertas a oportunidades de crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

Transformación digital: cinco razones clave para las Pymes

1. Mayor eficiencia operativa. La digitalización permite automatizar tareas repetitivas y procesos internos, lo que reduce significativamente los errores humanos y optimiza el uso de los recursos. Desde la gestión de inventarios hasta la facturación electrónica, la tecnología mejora el flujo de trabajo y minimiza los cuellos de botella. Así, quienes manejan una Pyme pueden concentrarse más en el crecimiento estratégico y menos en las operaciones rutinarias.

2. Reducción de costos. El uso de herramientas digitales permite a las empresas reducir costos operativos. Por ejemplo, plataformas en la nube eliminan la necesidad de inversiones en infraestructura de TI costosa, mientras que soluciones como el marketing digital ofrecen alternativas más asequibles que la publicidad tradicional. Estos ahorros pueden ser reinvertidos en áreas clave del negocio, como la innovación o la expansión.

3. Acceso a nuevos mercados. Las tecnologías digitales permiten que las Pymes expandan su alcance más allá de sus mercados locales. A través del comercio electrónico, las redes sociales y plataformas de marketing digital, es posible llegar a clientes en cualquier parte del mundo. Además, la digitalización facilita el análisis de datos para entender mejor a estos nuevos mercados, personalizar ofertas y mejorar la experiencia del cliente.

4. Mejora en la experiencia del cliente. El uso de herramientas como chatbots, plataformas de atención al cliente en línea y canales de comunicación automatizados permite a las Pymes ofrecer respuestas rápidas y soluciones a los problemas de sus clientes. Además, una presencia digital sólida mejora la percepción de la marca y refuerza la lealtad del cliente al ofrecerle comodidad y eficiencia en cada punto de contacto.

5. Optimización en la toma de decisiones. La digitalización facilita el acceso a datos en tiempo real que son clave para la toma de decisiones estratégicas. Es así que, herramientas como análisis de datos e inteligencia de negocios permiten que las Pymes obtengan una visión clara de su rendimiento, tendencias del mercado y comportamientos del cliente.

Perspectivas a futuro: innovación y sostenibilidad
A medida que la tecnología sigue evolucionando, las Pymes que se integren a la transformación digital estarán mejor preparadas para integrar innovaciones como la Inteligencia Artificial, el Internet de las Cosas (IoT) y el análisis predictivo en sus operaciones. Estas tecnologías permitirán optimizar aún más los procesos, mejorar la personalización de productos y servicios, y tomar decisiones basadas en datos con una precisión sin precedentes.

Además, el uso de soluciones digitales puede contribuir a la sostenibilidad, al reducir el consumo de recursos y permitir la implementación de modelos de negocio más eficientes y sostenibles. Las empresas que lo hagan no sólo mejorarán su operatividad en el presente, sino que estarán mejor posicionadas para aprovechar las oportunidades que las nuevas tecnologías traerán consigo.

02 DE DICIEMBRE



CUMBRE

1000

EMPRESAS MÁS IMPORTANTES DE MÉXICO

GRUPO MUNDO EJECUTIVO



¡FORMA PARTE DE LA DÉCIMA EDICIÓN!



Walmart
México y Centroamérica



ALTOUR
With you all the way.



EL ECONOMISTA

THE CORE
THE LIVING HARMONY

energiahoy

Greenology

¿CONTROLAS O LIDERAS A TU EQUIPO?

Por: AMEDIRH



El liderazgo efectivo es esencial para construir equipos sólidos y alcanzar los objetivos organizacionales. Sin embargo, no todos los líderes se detienen a reflexionar sobre el tipo de rol y las conductas que asumen frente a sus colaboradores. Esta introspección es fundamental, pues la manera en que un líder se relaciona con su equipo impacta directamente en la motivación, productividad y bienestar de sus integrantes. Aquí surge una pregunta crucial: ¿se lidera o simplemente se controla a las personas?

Reconocer la diferencia y encaminarse hacia un estilo de liderazgo auténtico y efectivo es clave para construir equipos de alto rendimiento y ambientes de trabajo inspiradores. exploremos las conductas y roles que distinguen a los líderes controladores de los líderes que inspiran y guían auténticamente.

1. Roles y conductas no deseables

- **Ambigüedad al comunicar visión y objetivos:** Esto puede deberse a una falta de planificación, o simplemente a que no se considera necesario compartir información estratégica con el equipo. Esta ambigüedad genera confusión, reduce la autonomía de los colaboradores y, a largo plazo, afecta negativamente el rendimiento colectivo, ya que los empleados carecen de una dirección clara para orientar sus esfuerzos.
- **Parcialidad en la distribución de tareas:** Los líderes controladores tienden a favorecer a ciertos colaboradores, asignándoles

constantemente proyectos desafiantes y, a otros, tareas menos atractivas. Esta desigualdad genera un ambiente de trabajo tóxico donde algunas personas se sienten subvaloradas o sobrecargadas, mientras otras pueden experimentar una presión injusta o expectativas poco realistas.

- **Evalúa con base en la asistencia presencial y no en los resultados:** Con los modelos híbridos, un líder controlador puede ver la presencialidad como un indicador de compromiso y rendimiento. Este sesgo desmotiva a quienes cumplen eficazmente de manera remota. Insistir en el tiempo presencial como medida de productividad limita la flexibilidad y demuestra falta de confianza en las capacidades del equipo.
- **Supervisa y controla en exceso:** El micro management es una característica común en los líderes controladores. Esta conducta denota inseguridad y desconfianza hacia el equipo, lo cual limita la autonomía y creatividad de los colaboradores. La supervisión excesiva suele ser agotadora para todos, creando un ambiente de trabajo rígido donde los colaboradores se sienten constantemente evaluados, no valorados e incluso perseguidos.

2. Roles y conductas deseables

- **Comunica visión y objetivos con claridad:** Esta práctica establece una dirección precisa y permite que cada miembro se sienta parte


del propósito superior en común. Al conocer el “por qué” y el “para qué”, el equipo puede tomar decisiones informadas que contribuyan al éxito colectivo.

- **Balancea las cargas de trabajo con equidad:** Un liderazgo efectivo considera la equidad en la distribución de tareas, tomando en cuenta tanto las habilidades como las capacidades individuales. Asignar tareas de forma balanceada y justa evita la sobrecarga en ciertos miembros y la desmotivación en otros, lo que favorece una dinámica de trabajo saludable donde todos tienen oportunidades para desarrollarse y destacar.

Brinda flexibilidad de tiempos y movimientos para el cumplimiento de metas: La flexibilidad es rasgo clave de los líderes que buscan empoderar a su equipo. Permitir que los colaboradores organicen su tiempo y espacio para alcanzar los objetivos demuestra

confianza y comprensión de las necesidades individuales. Así se promueve la autogestión, aumenta la satisfacción y se eleva el compromiso con el cumplimiento de las metas.

- **Confía plenamente en la capacidad y la responsabilidad del equipo:** La confianza es la base de un liderazgo auténtico. Un líder notable delega, permite la toma de decisiones y muestra confianza en las competencias de su equipo. Esta conducta fomenta la proactividad y el sentido de responsabilidad en cada colaborador, generando un ambiente donde todos pueden dar lo mejor de sí mismos sin miedo al error.

Liderar implica guiar e inspirar, no controlar. Reflexionar sobre las conductas y roles que se asumen al frente de un equipo permite a los líderes desarrollar un estilo de liderazgo más efectivo, así como crear entornos laborales positivos y colaborativos. 

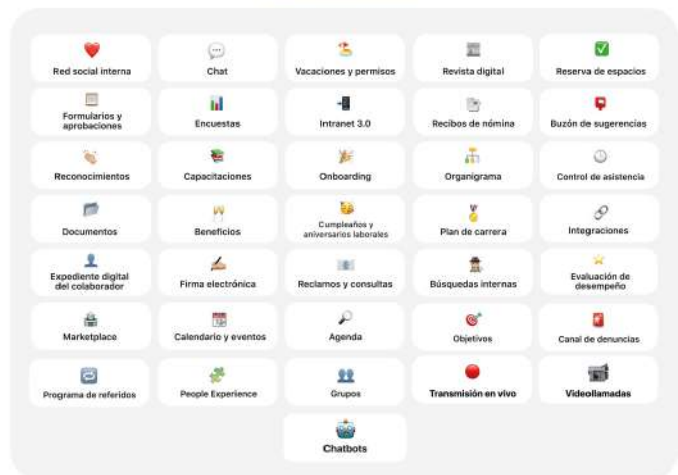
humand

El sistema operativo de RR. HH. amigable

Conectamos a toda la organización. Digitalizamos y humanizamos los procesos de gestión de las personas, centralizando toda la experiencia de los colaboradores y aportando datos para la toma de decisiones.



Nuestros módulos



Nuestros clientes



Conoce más en www.humand.co



¿QUÉ HACER ANTE EL FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR?

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

El fallecimiento de un trabajador implica la terminación de la relación laboral. No obstante, persiste la obligación de pagar a sus beneficiarios las prestaciones correspondientes, incluyendo los salarios y demás prestaciones que el empleado hubiera devengado hasta el momento de su deceso.

Por ello es importante revisar los siguientes aspectos:

- Quién tiene derecho a recibir las prestaciones correspondientes.
- Qué conceptos debe pagar la empresa.
- Plazo para presentar la baja ante el IMSS.
- Qué beneficios se pueden obtener de las instituciones de seguridad social (IMSS e Infonavit).
- Cómo emitir los CFDI de nómina para cubrir las prestaciones a los beneficiarios.

Beneficiarios

De conformidad con el artículo 25, fracción X de la Ley Federal del Trabajo (LFT) es obligatorio señalar dentro de los contratos individuales de trabajo la **designación de beneficiarios** a los

que refiere el artículo 501 de la LFT, por lo que corresponde al pago de salarios y prestaciones que han sido devengadas y no cobradas a la muerte del trabajador.

El citado artículo 501 establece el siguiente orden para los beneficiarios:

- La viuda o el viudo.
- Los hijos menores de 18 años y mayores de esta edad cuando tengan una incapacidad mayor a un 50%; así como los hijos mayores de hasta 25 años que se encuentren estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional.
- Ascendientes que dependían económicamente del trabajador.
- A falta de cónyuge supérstite, la concubina o el concubino que hubiese vivido con el trabajador durante cinco años anteriores al deceso, o con el que hubiera tenido hijos antes de ese periodo; siempre y cuando hubiesen estado libres de matrimonio.
- A falta de las personas señaladas, otras que hubiesen dependido económicamente del empleado.



- Y, finalmente, ante la falta de todas las personas mencionadas, podría eventualmente tener el carácter de beneficiario el IMSS.

Para evitar contratiempos o el riesgo de pagos indebidos, es fundamental que la empresa verifique que el pago se realice al beneficiario legítimo del trabajador.

¿Qué prestaciones se pagan?

En estos casos, la empresa debe entregar a los beneficiarios los salarios y demás prestaciones devengadas y no pagadas a la fecha de la muerte del trabajador, por ejemplo: partes proporcionales de vacaciones no disfrutadas, prima vacacional y aguinaldo. Adicionalmente deberá pagar la prima de antigüedad.

Aviso de baja del trabajador ante el IMSS

El plazo es de 5 días a partir de la muerte del trabajador.

Prestaciones por parte del IMSS e Infonavit

Ayuda para gastos de funeral

Es la prestación en dinero que se otorga por

concepto de gastos de funeral de un asegurado o pensionado. El monto de la ayuda es el equivalente a 2 UMAS mensuales a la fecha de fallecimiento. Actualmente 6,601 pesos.

Ante el fallecimiento de un trabajador, la empresa tiene una serie de responsabilidades tanto legales como humanas, que deben ser atendidas con prontitud y cuidado.

Para poder acceder a esta prestación, es necesario que el asegurado fallecido tenga registradas un mínimo de 12 semanas de cotización en los 9 meses anteriores al fallecimiento. Este requisito no aplica si el fallecimiento del asegurado fue a consecuencia de un riesgo de trabajo

Además, que el asegurado y/o pensionado se encuentre vigente en sus derechos al momento del fallecimiento.

La documentación que se debe presentar al IMSS es la siguiente:

Documentos del asegurado	Documentos del solicitante
<ul style="list-style-type: none"> Factura fiscal de los gastos funerarios realizados. Copia certificada del acta de defunción. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación oficial con fotografía vigente. Documento expedido por la institución de crédito en el cual se identifique el Número de Cuenta y CLABE, a favor del beneficiario para recibir el pago de la ayuda.

Pensión por viudez

En el caso de muerte ocasionada por riesgo de trabajo, a la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al 40% ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada.

En los demás casos, la pensión será equivalente al 90% de la pensión que le hubiera correspondido al trabajador en caso de invalidez.

Pensión por orfandad

Tratándose de los huérfanos

- Menores de 16 años.
- Mayores de 16 años con incapacidad.
- De 16 a 25 años que se encuentren estudiando.

Si la muerte es consecuencia de un riesgo de trabajo, se les otorgará una pensión del 20% de

la que le hubiese correspondido al trabajador tratándose de incapacidad permanente total.

Si la muerte es por otra causa, la pensión será equivalente al 20% de la que le hubiera correspondido al trabajador en caso de invalidez.

Créditos Infonavit

Todos los créditos del Infonavit cuentan con un seguro por fallecimiento, con el que se liquida la deuda si desafortunadamente muere el acreditado. Para estos efectos, el beneficiario del trabajador debe:

- Hablar al Infonatel (800 008 3900) para generar un número de caso bajo el concepto de autoseguro por defunción.
- Proporcionar la siguiente información:
 - Nombre, correo electrónico, y número telefónico de la persona que realice el trámite.
 - Número de Seguridad Social (NSS) de la persona acreditada.

- Ingresar a la página <https://bit.ly/3PupLs3> para subir la siguiente documentación escaneada:
 - Identificación oficial y acta de defunción del acreditado.
 - Identificación oficial y acta de nacimiento de la persona que realice el trámite.
- Una vez solicitado el caso, se tiene un máximo de cinco días hábiles para subir los documentos, de lo contrario el caso se cancelará de manera automática.
- Una vez adjuntados los documentos, comunicarse nuevamente al Infonatel para solicitar una cita en el CESI más cercano.
- Acudir a la cita con los documentos en original y copia que previamente cargados al portal y una cuenta de correo electrónico para que se le mantenga informado sobre el proceso.

¿Cómo timbrar el recibo que ampara los pagos realizados a los beneficiarios?

En este supuesto se debe tener en cuenta lo siguiente al llenar los campos relacionados con:

- *RFC*: en este campo se debe registrar la clave del RFC genérica XAXX010101000
- *Nombre*: se debe capturar el nombre, primer apellido, segundo apellido, según corresponda, del trabajador fallecido receptor del comprobante.
- *CURP*: se debe anotar la del trabajador fallecido en el campo “Curp” del Nodo: Receptor del Complemento de Nómina.
- *Código postal del receptor*: se debe señalar el mismo código postal del campo “Lugar Ex-

pedición”, el cual debe corresponder a una clave del código postal vigente incluida en el catálogo c_CodigoPostal

Lo anterior está precisado en la guía de llenado del comprobante del recibo de pago de nómina y su complemento, disponible en la página del SAT.

Finalmente, es importante recordar que, de acuerdo con el artículo 261 del Reglamento de la Ley del ISR, los ingresos devengados por el trabajador hasta el momento de su fallecimiento, que no hubieran sido percibidos en vida, estarán exentos del pago de impuestos para sus herederos.

Conclusiones

Ante el fallecimiento de un trabajador, la empresa tiene una serie de responsabilidades tanto legales como humanas, que deben ser atendidas con prontitud y cuidado. Es fundamental asegurarse de que los pagos correspondientes lleguen a los beneficiarios legítimos, y dar de baja al trabajador en los plazos establecidos.

Además, comprender los beneficios y exenciones fiscales aplicables es clave para evitar inconvenientes. Mantenerse informado sobre los procedimientos legales y las prestaciones a las que tienen derecho los beneficiarios ayuda a garantizar que este proceso se maneje con sensibilidad y de acuerdo con las normas vigentes.

El contenido es responsabilidad de los autores.



RH TENDENCIAS 2025



Fuente: Academy to Innovate HR.



GESTION DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS
EN PRACTICAS PROFESIONALES S.C.

ADMINISTRACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES



**NO CONTRATES PROBLEMAS
MEJOR ENCUENTRA SOLUCIONES**



GESTION DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS
EN PRACTICAS PROFESIONALES S.C.

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

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

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

Para mayores informes, envía un correo a: sonia@gessproff.mx
Visita nuestra página www.gessproff.mx



MINUTOS DE...

INNOVACIÓN / LIDERAZGO
MOTIVACIÓN / ECONOMÍA

PROGRAMA 18 MINUTOS

Grabados en alianza con Mundo Ejecutivo y Smart Speakers.

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

EN ALIANZA CON



www.amedirh.com.mx/webinars/18-minutos-de/

