

UNA REVISTA CON CONEXIÓN HUMANA

CONEXIÓN RH

arioac

CONFIANZA EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE

¿VENCER
A LA ATS?

NEARSHORING
EN MÉXICO

ERICK
GUERRERO
ROSAS

Voces



 arioac
Asociación de Recursos Humanos



Síguenos en nuestras redes
REVISTACONEXIONRH

Nº19

ABRIL - JUNIO
2024

AÑO 5

CONEXIÓN

BETTERFLY 

Reduce los factores de riesgo psicosocial en tus colaboradores con Betterfly



Telemedicina



Meditación



Ejercicios, y más

¡Agenda una reunión hoy mismo!



betterfly.com

CARTA EDITORIAL

Cuando los empleados confían en sus líderes, se sienten más cómodos para aportar ideas y asumir desafíos. Esto abre la puerta al crecimiento personal y profesional, tanto a nivel individual como organizacional. La estabilidad dentro de una compañía es la clave para conseguirlo. Por lo que un buen líder es el único capaz de transmitir esa confianza y seguridad que los equipos necesitan.

Cuando los colaboradores confían en su líder, se sienten más motivados, comprometidos y dispuestos a seguir su ejemplo. La confianza es la base fundamental para las relaciones sólidas y duraderas. Un líder confiable crea un ambiente de trabajo armonioso, en el que se fomenta la colaboración, la empatía y el respeto mutuo entre todos los colaboradores

Por esto, en este número quisimos hablar sobre la confianza ante un mundo que actualmente puede transmitirnos inseguridad, debido a los cambios repentinos. No olvidemos que este año puede parecer complejo por los conflictos internacionales y los cambios sociales y políticos que tanto México como Estados Unidos tendrán que atravesar por motivos de las próximas elecciones.

No hablamos de una confianza ciega, sino de construir con hechos lazos sólidos que nos lleven a un mundo más competitivo.

Alejandro Navarro Borja
Director General de ARIOAC
Dirección editorial de CONEXIÓN^{RH}



Director

Juan José Gutiérrez Limón

Dirección editorial

Alejandro Navarro Borja

Editor general

Nérvinson Machado

Arte y Diseño

Utopía Visual

Diseño editorial

Francisco Chávez

Fotografía

Freepik.com

Publicidad y venta

conexionrh@arioac.com

Consejo Editorial

Alejandro Navarro Borja

ARIOAC

Juan José Gutiérrez Limón

ZF Suspension Technology Guadalajara

Jesús Lechuga Almaraz

Director Consultor RH

Claudia Gabriela Rodríguez Castellanos

Corporativo Baaroge

Ricardo Chapa Valencia

Ricardo Chapa y Asociados

Miguel Ángel Abarca

Contur

Carlos Saúl Rodríguez Martínez

APYMSA

Sylvia Rickmann Barragán

Ingredion

Belén Monserrat Alonso Jiménez

Inteliteam

Juan Carlos Macías de Arellano

Regal Beloit

CONEXIÓN RH es una publicación trimestral, editada por la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente, A. C. (ARIOAC). Domicilio de la publicación: Avenida Manuel Acuña 2760, piso 2, Interior 204, Colonia Prados Providencia, C. P. 44670, Guadalajara, Jalisco (México). Tel. 33 38112221. Trimestre abril-junio de 2024. Impreso por Fototecnia Soluciones Gráficas Integrales, Miguel Blanco 1033, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco, C. P. 44100. Tel. 33 36132479. Aunque la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente verifica la seriedad y confiabilidad del contenido de los artículos y notas periodísticas, advierte que son de total responsabilidad de sus autores. Prohibida la distribución parcial o total, así como cualquier forma de almacenamiento o transmisión sin el permiso expreso de la Asociación de Relaciones Industriales de Occidente.

Contacto y venta

conexionrh@arioac.com

Tel. 33 38112221





CLAVES

4 Claves en el reclutamiento en la era digital



CONEXIONES

6 ¿Vencer a la ATS?

22 *Nearshoring* en México



VOCES

10 Erick Guerrero Rosas

Revisar con lupa la economía mexicana

14

CONFIANZA EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE



LECTURA

13 *Pensar con claridad*

25 *La canción del líder*



OPINIÓN

20 Recursos Humanos, recursos legales

Manuel Rodríguez Díaz



PRAXIS

26 Pasos para implementar la NOM-035

Consejo Directivo ARIOAC:

Juan José Gutiérrez Limón | [ZF Suspension Technology](#) • Raymundo Fournier Vázquez | [Casa Cuervo](#)
Marco Aurelio Sainz Orozco | [Sainz Orozco Abogados](#) • Flor Bautista Alfaro | [Akron](#)
Luis Armando Payán López | [Abogado Laboral](#) • Alfonso Enrique López González | [Galex](#)
María Leticia Morales Ramírez | [Megacable](#) • Antonio Gaspar Vilar Vázquez



CLAVES EN EL RECLUTAMIENTO EN LA ERA DIGITAL

Una empresa es mucho más atractiva cuando cuenta con una buena presencia digital. Parte del *employer branding* es hacer un uso efectivo de las nuevas tecnologías.



Respuesta rápida: los candidatos esperan un proceso rápido y sencillo. Hazles saber el valor que tienen y trata de que la experiencia de los candidatos sea grata en todo momento.



Reducción de costos: no solo la empresa ahorra tiempo y dinero a través del reclutamiento digital, también los candidatos.




Herramientas digitales: No escatimes en las herramientas a tu disposición. Demuestras que tu empresa está a la vanguardia tecnológica y aprovecha las ventajas de las plataformas digitales, la información de la Gig Data, el uso de videos, reuniones en línea, currículos digitales y las ventajas de las ATS.



No esperes que lleguen los candidatos: mantén una actitud proactiva. Hay muchos candidatos que posiblemente no estén buscando empleo, pero estén abiertos a nuevas posibilidades. El talento especializado no siempre está a la vista.



No todo está a la vista: valora las actitudes sociales y habilidades blandas; no siempre están a la vista, pero un buen entrevistador sabrá captar las diferencias. 





¿VENCER A LA ATS?

Minerva Ramírez Gaitán

En el proceso de selección,
¿realmente quién tiene
la última palabra?

Un buen proceso de reclutamiento y selección contribuye al éxito y crecimiento de la organización. Impacta significativamente en la capacidad de la empresa para atraer, contratar y retener a empleados talentosos y comprometidos, lo que influye directamente en su éxito a largo plazo. Sin embargo, este proceso puede convertirse en un verdadero dolor de cabeza cuando no se cuenta con las herramientas necesarias.

Muchas veces las áreas de gestión humana no cuentan con el tiempo ideal para seleccionar un candidato dentro de una pila de currículums (CV) o para salir a buscarlos. Un buen plan para nuevos prospectos puede ahorrar tiempo, recurso y dinero.

Por esta razón muchas empresas optan por un sistema ATS (siglas de la expresión inglesa *Applicant Tracking System*), ya que pueden automatizar la publicación de ofertas de trabajo, gestionar currículums, realizar un seguimiento a los candidatos, programar entrevistas y colaborar de manera efectiva en equipo durante el proceso de contratación.

Algunas de las ventajas del uso de las ATS son:

Automatización: Automatizan tareas administrativas como la publicación de ofertas de trabajo, la gestión de currículums, el seguimiento a candidatos y la programación de entrevistas, lo que ahorra tiempo y esfuerzo a los reclutadores.



Eficiencia: Al agilizar el proceso de reclutamiento, las ATS permiten a los reclutadores revisar candidatos de manera más rápida y efectiva, lo que reduce el tiempo que se necesita para cubrir una posición vacante.



Organización de datos y colaboración en equipo: Ayudan a organizar y centralizar toda la información relacionada con los candidatos en un solo lugar, lo que facilita la colaboración entre los miembros del equipo de reclutamiento.



Y aunque a simple vista, las ATS podrían mejorar la calidad de contratación al permitir a los reclutadores filtrar y clasificar candidatos de manera más eficiente, pueden tener áreas susceptibles a ser mejoradas, ya que deben ajustarse a los parámetros de esta herramienta.

Al ser sistemas automatizados, algunas ATS pueden carecer de la capacidad de ofrecer una experiencia personalizada para los candidatos, lo que puede afectar la percepción de la empresa y la marca empleadora.

Por otro lado, funcionan mejor con información estructurada y palabras clave específicas, lo que puede generar dificultades para interpretar información de currículum que se aparten de este tipo de convenciones.

El otro problema son los algoritmos, ya que no están diseñados para evitar sesgos inconscientes en la selección de candidatos.

Esto ha llevado a que los candidatos adapten sus estrategias y formas de presentar solicitudes debido a la prevalencia de las ATS en los procesos de reclutamiento. Una de ellas es que están prestando más atención a incluir palabras claves en sus currículums y perfiles en línea para garantizar que sean identificados, al igual que eligiendo formatos de currículum más limpios y estructurados para facilitar la lectura por parte de la herramienta y donde muchas veces queda fuera información vital para tomar una decisión en la contratación.

Con las limitaciones que tienen algunas ATS para personalización, los candidatos optan por adaptar sus solicitudes para que reflejen sus habilidades y experiencias de manera relevante para los puestos a los que se están postulando. Esto puede traer vulnerabilidades en el proceso de selección y limitar a su vez a otros potenciales candidatos.

Incluso, hoy en día internet está repleto de sitios que ofrecen sugerencias específicas para adaptar las solicitudes a las ATS, lo que está llevando a que los candidatos se preparen de acuerdo a esas pautas.

Desde TikTok hasta videos en YouTube abundan los tutoriales sobre cómo hacer visibles los CV. Y aunque la última palabra la puede tener la empresa y los departamentos de gestión humana, esta decisión puede quedar sesgada cuando el tiempo y las propuestas quedan limitadas.



Hoy en día internet está repleto de sitios que ofrecen sugerencias específicas para adaptar las solicitudes a las ATS.

Algunas de las consecuencias por una mala decisión con una ATS:

Pérdida de tiempo y recursos:

Seleccionar a un candidato que no se ajusta adecuadamente al puesto puede resultar en una pérdida de tiempo y recursos para la empresa, ya que podría requerir comenzar el proceso de reclutamiento desde cero.

Baja productividad y rendimiento:

Contratar a un candidato no apto puede llevar a una baja productividad y rendimiento en el puesto, lo que a su vez impacta en el equipo y en los resultados generales de la empresa.

Costos adicionales:

La contratación de un candidato inadecuado puede llevar a costos adicionales en términos de capacitación, integración en el equipo y eventual reemplazo, lo que supone una carga financiera para la organización.

Impacto en la moral y el clima laboral:

Tener a un empleado que no encaja bien en el equipo o en la cultura de la empresa puede afectar negativamente la moral y el clima laboral, lo que potencialmente podría resultar en una disminución de la satisfacción y la motivación de los empleados. 🗣️

A large, semi-transparent portrait of Erick Guerrero Rosas, a man with dark hair, wearing a suit and tie, is overlaid on the left side of the page. The portrait is tinted with a blue and purple gradient.

ERICK GUERRERO ROSAS

REVISAR CON LUPA
LA ECONOMÍA MEXICANA

Erick Guerrero Rosas es uno de los analistas más reconocidos del país. Fue destacado por la revista *Asesores* como el «Asesor Estratégico del año 2020» y por la revista *Forbes* como uno de los más influyentes de 2015 a la fecha en Twitter. En su libro más reciente *AMLO y la 4T: lo que viene para México*, publicado en noviembre de 2019, aseguró que la economía mexicana entraría en crisis con una caída del PIB de -1 o -2% en 2020. Hoy nos habla sobre el 2024, un año lleno de elecciones en México y Estados Unidos y cambios que repercutirán en la economía nacional.



El sector productivo y las elecciones

«« Tanto en México como en Estados Unidos se alcanzará un nivel de gasto récord por derrama de los gobiernos en año electoral. El consumo se mantendrá elevado por partida doble: por ingresos de remesas, turismo y exportaciones, debido al impulso que recibiremos del exterior; y por aumento del gasto social (histórico, de alrededor de 40,000 millones de dólares en 2024), también por la conclusión de obras como Tren Maya y Corredor Interoceánico del Sur (entre otras), que han provocado un repunte en la Industria de la Construcción. Estamos hablando de un crecimiento inflacionario que se mantendrá en México por lo menos hasta el mes de junio y en Estados Unidos hasta el mes de noviembre por el calendario electoral. »»

«« Lo que unos trabajadores ganan, otros lo pierden. »»



Reducción de la jornada laboral y otras medidas

«« Aunque medidas como reducir jornada laboral, ampliar días de vacaciones o elevar salarios por arriba de la inflación son políticas populares que pueden ayudar a ganar votos y mantenerse en el poder, en términos económicos, al reducir la rentabilidad del capital y no estar soportados esos incrementos por un incremento en la productividad, repercuten en una menor inversión y en algunos casos, en recortes de personal al que recurren algunas compañías afectadas por la reducción en sus utilidades. Literalmente, lo que unos trabajadores ganan, otros lo pierden. Haciendo un balance pérdidas-beneficio, son medidas que podríamos calificar de suma cero. »»



Escenario económico 2024

« Habrá un repunte o auge económico antes de las elecciones por el gasto inflacionario que hemos comentado, pero después, riesgo de recesión en Estados Unidos y crisis en México, que probablemente se manifieste a finales de este mismo año o en 2025. »

Cómo enfrentar la inflación

« En términos generales, las empresas, por el mayor consumo, podrían ver un repunte en sus ventas y quizá una ampliación en su margen de utilidad. Pero también podrían ver al mismo tiempo un aumento de los costos de las materias primas. Entonces, para defender el margen de utilidad, el reto es mantener a raya los costos vía una mayor productividad. En este sentido, la tecnología, mano de obra calificada y contención de costos pueden hacer una gran diferencia para contener el alza de precios y ofrecer productos con mayor valor agregado en un entorno inflacionario. »

« Como bien han señalado algunos destacados especialistas en tecnología, las personas no serán desplazadas por la Inteligencia Artificial, sino más bien por otras personas que sean capaces de aprovechar los beneficios de esta tecnología. »



La oportunidad de la tecnología

« La oportunidad se presentará para aquellas personas que estén decididas e inviertan en el desarrollo de sus habilidades. Como bien han señalado algunos destacados especialistas en tecnología, las personas no serán desplazadas por la Inteligencia Artificial, sino más bien por otras personas que sean capaces de aprovechar los beneficios de esta tecnología. Aquí se puede abrir una gran brecha entre profesionales exitosos y los que se queden al margen. Y para las empresas también. Actualmente sin la tecnología, como dice George Colony, no podemos crecer, no podemos innovar, no podemos vender. La tecnología es el negocio. »



PENSAR CON CLARIDAD

Shane Parrish

Diana, 2024

En el mundo de hoy, tomar decisiones aceleradas es muy común y puede traer graves consecuencias. El éxito se construye día a día tomando las decisiones adecuadas. Darse el tiempo para pensar con claridad es el primer paso para cumplir tus metas y dejar de actuar por instinto. Recuerda, cada momento cuenta, por insignificante que parezca. Y pensar con claridad te ayudará a disfrutar cada etapa en la vida. [a](#)

CONFIANZA EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE

Lawrence Parra



En tiempos de incertidumbre,
tres palabras pueden ser nuestras
mejores aliadas: confianza,
cooperación y compromiso.



En el entramado social y laboral contemporáneo, la confianza emerge como un recurso invaluable, una moneda de cambio que establece los cimientos para relaciones estables y productivas. En la intersección de nuestras vidas personales y profesionales, la confianza se convierte en el pegamento que une a familias, equipos de trabajo y sociedades enteras. Sin embargo, en un mundo marcado por la incertidumbre, esta confianza puede verse amenazada, desafiada por cambios rápidos y crisis inesperadas. Es en este contexto que surge la necesidad imperiosa de comprender y fortalecer la confianza en todas sus manifestaciones, desde la relación con uno mismo hasta la dinámica organizacional y política.

En lo que concierne al ámbito empresarial y las actividades de Recursos Humanos (RR.HH.) que se establecen como una necesidad para el funcionamiento de un negocio o sociedad comercial sin importar el rubro del mismo, el experto Art Kleiner plantea una curiosa comparación entre el funcionamiento del cuerpo humano y las estructuras organizativas de las empresas para explicar cómo los diferentes sistemas corporativos satisfacen necesidades específicas y facilitan una transformación efectiva. Según Kleiner, las jerarquías, clanes, redes y mercados internos son como los sistemas circulatorios de las empresas, alimentando su salud y vitalidad de manera análoga a los sistemas musculares, cardiovasculares, endocrinos y neuronales en el cuerpo humano. Partiendo de esto se puede decir que el capital humano es la musculatura que operan hoy para sostener y brindar estabilidad a ese cuerpo, la confianza de este capital humano en la empresa es como las proteínas y nutrientes necesarios que mantienen esa musculatura fuerte y vigorosa, con ímpetu de seguir adelante pese a las dificultades que se puedan presentar en el diario devenir.

La importancia de la confianza en todos los ámbitos

La confianza es un elemento esencial en el tejido de nuestras relaciones cotidianas. En el hogar, fomenta un ambiente de seguridad emocional y apoyo mutuo, donde los miembros de la familia pueden expresarse libremente y confiar en el respaldo incondicional de sus seres queridos. En el ámbito laboral, la confianza es el pilar sobre el cual se construyen equipos eficaces y organizaciones resilientes. Un entorno de trabajo donde existe confianza facilita la colaboración, la innovación y el compromiso de los empleados, impulsando así el éxito colectivo. Además, la confianza en el liderazgo es fundamental para inspirar y motivar a los equipos, fomentando un clima de trabajo positivo y una cultura organizacional sólida.




Un entorno de trabajo donde existe confianza facilita la colaboración, la innovación y el compromiso de los empleados.

¿Confiamos en recursos humanos? ¿Incrementa o disminuye?

La confianza en los departamentos de recursos humanos puede ser una variable en constante cambio, especialmente en momentos de incertidumbre. Las acciones y decisiones de recursos humanos, desde la gestión del talento hasta la comunicación interna, pueden influir significativamente en la percepción de confianza por parte de los empleados. En tiempos de crisis, como despidos masivos o cambios en las políticas laborales, la confianza puede verse amenazada si las decisiones no se comunican de manera clara y transparente. Sin embargo, cuando los líderes de recursos humanos actúan con integridad y empatía, demostrando un compromiso genuino con el bienestar de los empleados, pueden fortalecer la confianza en la organización incluso en tiempos difíciles.

Lo más importante de la gestión de recursos humanos en tiempo de incertidumbre es mantener un equilibrio entre los intereses de la empresa y los de su fuerza laboral.





La confianza en el liderazgo es fundamental para inspirar y motivar a los equipos.



Revertir la desconfianza y fortalecer los liderazgos en tiempos de incertidumbre requiere un enfoque multifacético que aborde tanto aspectos individuales como organizacionales.

¿Qué se puede hacer para revertir la desconfianza y fortalecer los liderazgos?

Revertir la desconfianza y fortalecer los liderazgos en tiempos de incertidumbre requiere un enfoque multifacético que aborde tanto aspectos individuales como organizacionales. A nivel individual, los líderes deben cultivar habilidades de comunicación efectiva, empatía y autenticidad. Al establecer relaciones de confianza con sus equipos, los líderes pueden inspirar compromiso, motivación y lealtad. A nivel organizacional, es necesario promover una cultura de transparencia, participación y reconocimiento. Esto implica fomentar la comunicación abierta, involucrar a los empleados en la toma de decisiones y reconocer y recompensar el esfuerzo y el desempeño. Al trabajar en conjunto para fortalecer la confianza en todos los niveles, las organizaciones pueden construir equipos sólidos y resilientes que estén preparados para enfrentar cualquier desafío.



El temor que genera la desconfianza en el ámbito político y económico

La desconfianza en el ámbito político-económico puede tener consecuencias profundas y duraderas. Cuando los ciudadanos y los actores económicos pierden la confianza en las instituciones y en los líderes políticos y empresariales, se socava la estabilidad y se obstaculiza el crecimiento y el desarrollo. La incertidumbre y el temor generados por la desconfianza pueden llevar a la parálisis y al estancamiento, frenando la inversión, la innovación y el progreso. Por lo tanto, es crucial que los líderes políticos y empresariales actúen con integridad, transparencia y responsabilidad, demostrando un compromiso genuino con el bienestar y el interés público. Al reconstruir la confianza y restaurar la credibilidad en las instituciones, se sientan las bases para un crecimiento sostenible y una sociedad más justa y próspera. El Foro Económico Mundial ha identificado la reconstrucción de la confianza como una prioridad crucial en el panorama global actual. Con la creciente complejidad de los desafíos económicos, políticos y sociales la confianza se convierte en un activo invaluable que impulsa la estabilidad y el progreso. Según lo informó la agencia Reuters, el tema del Foro Económico Mundial es «Reconstruir la Confianza», lo que subraya la urgencia de restaurar la fe en las instituciones, los líderes y las organizaciones.

Esta llamada a la acción nos recuerda la importancia de abordar las causas fundamentales de la desconfianza y trabajar en conjunto para construir un futuro más justo, equitativo y próspero. En última instancia, la reconstrucción de la confianza no solo es una necesidad imperativa, sino también una oportunidad para crear un mundo más resiliente y cohesionado. En síntesis, en un mundo marcado por la incertidumbre en todo momento, la confianza emerge como un faro de estabilidad que debe anclarse en la psique colectiva de todos quienes hacen vida en una empresa. Reconocer la importancia de la confianza para mantener el bienestar y trabajar activamente para fortalecerla, tanto a nivel personal como organizacional, es esencial para enfrentar los desafíos. 🌐



STRATEGO FIRMA

www.strategofirma.com

Somos una empresa de servicios jurídicos integrales, especializados en materia laboral, innovando y desarrollando herramientas preventivas en México que permitan generar beneficios reales en seguridad, alto nivel de servicio y cumplimiento de obligaciones legales.

¿Qué es **Compliance Laboral**?

El Compliance Laboral es un compromiso real de los empresarios para buscar la dignificación de las relaciones laborales, además de cumplir con las disposiciones jurídico-laborales aplicables.

Beneficios y Alcances

1. Evita sanciones por parte de la STPS.
2. Mitiga riesgos de demandas laborales.
3. Protección del patrimonio.
4. Mejora tu imagen corporativa.
5. Cumplimiento de estándares laborales internacionales.
6. Respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Soluciones

1. Condiciones de trabajo.
2. Capacitación y adiestramiento.
3. Implementación de normas internacionales de trabajo.
4. Protocolos de cero tolerancia a la violencia laboral.
5. Protocolos de no discriminación e igualdad laboral.
6. Protocolos de erradicación del trabajo forzoso y trabajo infantil.
7. Formatos especiales que se utilizan en las relaciones laborales.
8. Cartas o convenios de confidencialidad.
9. Cumplimiento de obligaciones especiales.
10. Capacitación y formación.

Valor Agregado

En **Stratego Firma** contamos con amplia experiencia en el cumplimiento de las normas laborales. Acércate a nosotros para que te podamos orientar y brindar información que ayude a maximizar tu empresa.

¡Expertos en Cumplimiento Laboral Preventivo!



**Manuel
Rodríguez Díaz**

Especialista en derecho laboral, consejero de organizaciones en estrategia de negocio, Capital Humano y gestión de empresas.

www.diazigareda.com

Contacto:
manuel.rodriguez@diazigareda.com

RECURSOS HUMANOS, RECURSOS LEGALES

Mucho se ha especulado en materia laboral en este 2024. Sin duda, el aumento del salario mínimo es una constante, pero ¿qué otros procesos deben contemplar las empresas?

En abril de 2021 se llevó a cabo la reforma en materia de subcontratación laboral, la cual tuvo como principal consecuencia la prohibición de la subcontratación de personal en todas sus modalidades. Sin embargo, permite la subcontratación de personas físicas o morales que proporcionen servicios especializados o ejecuten obras especializadas y cuenten con un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (REPSE).


En consecuencia, este año los titulares de REPSE deberán tramitar su renovación. Para dar claridad a este proceso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social modificó las disposiciones de carácter general para el registro de prestadores de servicios especializados u obras especializadas, las cuales fueron publicadas en un inicio en mayo de 2021.

Las nuevas disposiciones establecen que los registros tienen una vigencia de tres años contados a partir de la fecha de inscripción, no obstante se haya realizado alguna actualización o modificación, después de su otorgamiento. De igual manera, establece que quienes hayan obtenido un registro deberán llevar a cabo su renovación dentro de los tres meses previos a la terminación de su vigencia.

Y aunque la autoridad ya determinó cuándo, aún no hay claridad cómo, pues se espera que la plataforma de registro habilite un módulo específico para la realización del trámite de renovación meses antes del vencimiento.

Es importante que los empleadores revisen la lista de los proveedores de servicios especializados que les prestan servicios, que

cuenten con registro REPSE a efecto de evaluar si efectivamente dicho proveedor llevó a cabo el proceso de renovación en tiempo y forma, pues de lo contrario, dicho registro se entenderá cancelado y en consecuencia, el beneficio del servicio se verá imposibilitado de continuar recibiendo el servicio contratado.

No perdamos tiempo y comencemos con la revisión del padrón de contratistas que se tienen dados de alta en nuestras empresas como prestadores de servicios especializados, con el objetivo de dar seguimiento a las renovaciones de las autorizaciones otorgadas por la autoridad en los años 2021, 2022 y 2023, pues las reglas descritas en los párrafos anteriores, se encuentran vigentes desde el pasado 22 de febrero de 2024. 

Calendario para la renovación, tomando en cuenta la fecha de expedición de su registro:

Año del registro REPSE	Mes del registro REPSE	Mes para solicitar la renovación REPSE
2021	Junio	De marzo a mayo de 2024
	Julio	De abril a junio de 2024
	Agosto	De mayo a julio de 2024
	Septiembre	De junio a agosto de 2024
	Octubre	De julio a septiembre de 2024
	Noviembre	De agosto a octubre de 2024
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2024
2022	Enero	De octubre a diciembre de 2024
	Febrero	De noviembre de 2024 a enero de 2025
	Marzo	De diciembre de 2024 a febrero de 2025
	Abril	De enero a marzo de 2025
	Mayo	De febrero a abril de 2025
	Junio	De marzo a mayo de 2025
	Julio	De abril a junio de 2025
	Agosto	De mayo a julio de 2025
	Septiembre	De junio a agosto de 2025
	Octubre	De julio a septiembre de 2025
	Noviembre	De agosto a octubre de 2025
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2025
2023	Enero	De octubre a diciembre de 2025
	Febrero	De noviembre de 2025 a enero de 2026
	Marzo	De diciembre de 2025 a febrero de 2026
	Abril	De enero a marzo de 2026
	Mayo	De febrero a abril de 2026
	Junio	De marzo a mayo de 2026
	Julio	De abril a junio de 2026
	Agosto	De mayo a julio de 2026
	Septiembre	De junio a agosto de 2026
	Octubre	De julio a septiembre de 2026
	Noviembre	De agosto a octubre de 2026
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2026



NEARSHORING EN MÉXICO

Maritza Rodríguez



México se ha vuelto un país atractivo para *nearshoring* por su cercanía con Estados Unidos, pero ¿estará preparado para los cambios que se necesitan para ser un país competitivo en esta materia?

Un punto crucial, por tanto, es la formación de talento para impulsar el crecimiento económico.



México es un importante actor geoeconómico para el mundo por su ubicación geográfica estratégica. Por lo que algunos especialistas sitúan al país en los próximos años como un espacio apropiado para que el *nearshoring* vaya ganando fuerza progresivamente. Según *El Financiero*, «la inversión extranjera se concretará hasta 2025».

Tres sectores que veremos sobresalir en la próxima década al hablar de *nearshoring*, según *AlphaHardin*, son: la industria automotriz, en la cual «México continúa consolidándose como el principal proveedor de autopartes para los Estados Unidos, pasando del 42% en los últimos 4 años al 46% de las importaciones totales al finalizar el primer semestre de 2023»; así como son la industria aeroespacial y las de tecnologías de la información (TI).

Un punto crucial, por tanto, es la formación de talento para impulsar el crecimiento económico, la innovación y la competitividad a nivel nacional e internacional. Un talento bien desarrollado impulsa el crecimiento económico sostenible al aumentar la productividad y la eficiencia en las organizaciones. Esto a su vez crea más oportunidades de empleo y desarrollo profesional para la población mexicana.

Según *El economista*, México sigue posicionado entre los 10 países para la inversión mundial. No obstante, no aparece entre los 10 primeros en el *ranking* de los países con la mano de obra más calificada. Esto en sí mismo no es un problema, sino un área de oportunidad para impulsar sectores relacionados con la educación y la economía.

Sin embargo, la mano de obra mexicana es reconocida por su calidad en áreas como tecnología, ingeniería, manufactura y servicios reconocida en El Foro Económico Mundial.



Algunos puntos para considerar dentro de los beneficios del *nearshoring* en México son:



Proximidad geográfica: La cercanía física y cultural con Estados Unidos, uno de los principales socios comerciales de México, facilita una mayor proximidad entre las empresas estadounidenses y los proveedores mexicanos. Esto puede resultar en menores costos de transporte y tiempos de entrega más rápidos.



Acuerdos comerciales: México cuenta con una amplia red de acuerdos comerciales, incluyendo el T-MEC (Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá), lo que otorga ventajas a las empresas que eligen *nearshoring* en México. Estos acuerdos garantizan un marco regulatorio predecible y facilitan el intercambio comercial.



Mano de obra y talento: México cuenta con una fuerza laboral joven y en crecimiento, con habilidades técnicas especializadas en sectores como la manufactura, la tecnología y los servicios. Esto hace que sea atractivo para las empresas que buscan externalizar ciertas funciones.

Sin embargo, el Tecnológico de Monterrey advierte en su portal CONECTA sobre los principales retos para integrar a la cadena de valor los estados del centro y sur del país. Hasta ahora los estados que se perfilan con mayor beneficio por el *nearshoring* son Nuevo León, Chihuahua, Baja California, Coahuila, Tamaulipas, Jalisco, Querétaro, Guanajuato, probablemente el Estado de México y la Ciudad de México.

Según *Forbes*, el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (Index) ha informado que «las empresas extranjeras invertirán 9,050 millones de dólares para este 2024 en activos fijos adquiridos mediante importaciones para instalar líneas de producción, plantas y fábricas en México».

Los desafíos siguen siendo muchos, pero prepararse para estas áreas de oportunidad le dará un nuevo impulso a la economía mexicana. [a](#)



LA CANCIÓN DEL LÍDER

Seth Godin

Paidós, 2024

Si el trabajo parece agobiante, podríamos preguntarnos qué papel está jugando el líder para transformar esta visión. Seth Godin, a través de 144 estrofas, ha creado una canción provocante, que nos ayudará a enfrentar el estrés y preguntarnos qué podemos hacer ante la fuga de talento, el desánimo y la inestabilidad económica. Cada persona desde su puesto de trabajo puede aportar algo significativo para mejorar las condiciones. [🔗](#)



PASOS PARA IMPLEMENTAR LA NOM-035

Ya casi se cumplen cinco años de que se implementó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, la cual entró en vigor el 23 de octubre de 2019. Sin embargo, su implementación en las empresas sigue siendo un tema en discusión.



Según la NOM-035 se pueden diferenciar tres centros de trabajo, dependiendo de la cantidad de colaboradores dentro de la empresa:

- 1 Centros de trabajo con 1 a 15 colaboradores
- 2 Centros de trabajo con 16-50 colaboradores
- 3 Centros de trabajo con más de 50 colaboradores

Hay que tomar en cuenta que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en la primera etapa de la aplicación, advertía sobre los daños a la salud mental de los empleados, los cuales pueden generar trastornos como estrés, ansiedad o insomnio. Sin embargo, las evaluaciones periódicas y el desarrollo por parte de las empresas para prevenir y controlar los posibles riesgos y velar por la promoción de la salud mental de los colaboradores ha quedado, en varios centros laborales, sin continuidad, lo cual podría traer sanciones.

No obstante, los trastornos mentales que buscaba prevenir la norma no estaban reconocidos como enfermedades de trabajo. Lo cual, en 2024, con la actualización de la tabla de enfermedades, sitúa estos trastornos como padecimientos laborales.

Compartimos algunos pasos necesarios para implementarlos en las empresas:

Cuestionario y comunicación.

Los colaboradores deben estar informados sobre el propósito de la aplicación de los cuestionarios requeridos por la NOM-035 y además, recolectar la firma de consentimiento para la encuesta.



Registro de afectaciones

La NOM-035 exige que identifiques si en tu empresa hay colaboradores que han experimentado eventos traumáticos relacionados a su trabajo.



Identificar los factores de riesgos

Si tienes entre 16 y 50 colaboradores, todos deben responder el cuestionario de riesgos psicosociales; si en la empresa hay más de 50 colaboradores, puedes realizar una muestra representativa de tu fuerza laboral.





Ten presente que existen dos tipos de cuestionarios: uno dirigido a los colaboradores que no son operadores o personal auxiliar y otros a los que sí lo son.



Evaluación del entorno

Analiza e interpreta los resultados para indentificar los factores de riesgo psicosocial en la empresa. Todo en función de crear una estrategia para mejorar las condiciones de los colaboradores.



Establece políticas de prevención

La implementación de políticas de prevención de riesgos y atención a los colaboradores afectados es de suma importancia. Algunos de estas políticas pueden ser:

- Promover el respeto y la cordialidad.
- Reconocimiento del trabajo realizado.
- Sanciones para quienes perpetran violencia o acoso laborales.
- Aclarar las responsabilidades de cada puesto dentro.
- Es importante que Recursos Humanos intervenga en casos de conflictos interpersonales.
- Abrir un buzón de quejas y sugerencias.
- Establecer canales de comunicación efectivas.



Atención psicológica

Si algún miembro de tu organización padece alguna afección psicosocial como resultado del desempeño de su trabajo, es obligación por parte de la empresa proveer los medios para acudir a una valoración psicológica y médica para atender sus afecciones, ya sea con una institución pública o privada.

Es importante, por último, contar con la documentación adecuada de la aplicación de los cuestionarios, las políticas y registro de las acciones que la organización ejecute. [a](#)

MÁS QUE RECURSOS VEMOS HUMANOS



Conecta con más de
500 mil profesionales
y encuentra a la persona ideal.

Publica tus vacantes
www.occ.com.mx/empresas



Define estrategias efectivas de **competitividad**

Descubre los planes de **compensaciones, prestaciones y beneficios** que ofrecen las empresas a sus colaboradores y toma decisiones informadas.



En nuestra **encuesta de sueldos y salarios** encontrarás:



+190
empresas



+1,000
puestos



+250,000
ocupantes



+174
Reportes sobre
prestaciones



+14
Reportes sobre
sueldos

