EMPRESAS QUE TRASCIENDEN

Revista Digital de Responsabilidad Social Empresarial de COPARMEX

La RSE como columna vertebral de la empresa que México necesita

Rosa Marta Abascal
VICEPRESIDENTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE COPARMEX

¿Qué sucede cuando una empresa decide invertir en el tejido social?

Erick Olvera Silveira
DIRECTOR DE VIVO INMOBILIARIO

Mejores prácticas de Impacto Social de las PyMES y Grandes Empresas

BLOSS - TEKSI - GRUPO IPS - RED AMBIENTAL



No. 1

ÍNDICE

3 La dignidad se delega

4 La RSE como columna vertebral de la empresa que México necesita

7 La persona en el centro: El Protocolo UNIAPAC como hoja de ruta para la empresa con sentido

10 ¿Qué sucede cuando una empresa decide invertir en el tejido social?

11 Mejores prácticas de Impacto Social de las PyMES y Grandes Empresas

11 » Bloss: Educación como motor de crecimiento en Pymes

12 » Teksi: RSE en acción: Teksi y el poder de escalar impacto desde lo local

14 » IPS: Seguridad que a través de un Programa, Construye Hogares y Esperanza

16 » Red Ambiental: Huertos productivos: sembrando bienestar y compromiso comunitario

18 Diversidad e Inclusión: estrategia que transforma talento y negocio

19 Grupo BIMBO 80 años transformando desde México al mundo

21 Trabajo Digno, indispensable en la RSE

23 La formación sindical y empresarial: clave para la dignidad humana y el bienestar colectivo en el entorno laboral actual

25 Eventos COPARMEX

La dignidad se delega

Juan José Sierra Álvarez
PRESIDENTE NACIONAL DE COPARMEX



En el mundo empresarial solemos hablar de innovación, competitividad y rentabilidad. Sin embargo, pocas veces nos detenemos a recordar que la verdadera naturaleza de una empresa debe nacer desde la capacidad de reconocer y cuidar la dignidad de cada persona. La dignidad no se otorga ni se arrebata: se reconoce y se delega en cada decisión, en cada proceso y en cada estrategia.

El Modelo de Desarrollo Inclusivo (MDI) nos recuerda que la persona debe encontrarse en el centro de toda organización y de sus decisiones ya que cuando adaptamos esta filosofía empresarial, no solo generamos valor económico, sino también creamos un impacto social. No puede haber crecimiento económico sin desarrollo social, deben ir de la mano creando oportunidades para todos los agentes que conviven en la sociedad.

Delegar dignidad significa abrir espacios para que cada colaborador sea protagonista de su desarrollo y que, desde la empresa, tomemos un papel activo para la formación en principios y valores que permeen en la vida de nuestra gente y de esta manera, construyamos una mejor sociedad y comunidades más prósperas.

Hoy, más que nunca, las empresas necesitamos un diagnóstico honesto que vaya más allá de indicadores financieros y contemple el tejido humano que nos sostiene, evaluando cada estrategia y poniendo la sostenibilidad como eje rector. El éxito no se mide únicamente en utilidades, sino en la capacidad de generar un bien común, de impactar la vida de las personas y de tener procesos, políticas y relaciones de negocio éticas y con respeto al medio ambiente.

Porque cuando la dignidad se delega, las empresas se convierten en verdaderos vehículos de cambio.

La RSE como columna vertebral **de la empresa que México necesita**



Rosa Marta Abascal Olascoaga
VICEPRESIDENTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE COPARMEX

En la historia de nuestro país, la empresa ha sido motor de desarrollo, fuente de empleo y espacio donde millones de familias encuentran sustento y oportunidades. Sin embargo, en el México de hoy, las demandas sociales y humanas nos interpelan a dar un paso más profundo y trascendente: a comprender que la empresa no puede limitarse a producir riqueza económica, sino que está llamada a generar **riqueza social, cultural y humana.**

Desde COPARMEX tenemos la certeza de que la **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** no puede ser entendida como un accesorio o un adorno, como un sello que se presume en un informe anual o una moda pasajera. La RSE debe ser, y estamos decididos a promoverlo, la **columna vertebral de la estrategia empresarial**. Solo cuando la RSE impregna cada decisión, cada política interna, cada relación con los colaboradores, clientes y comunidades, es posible hablar de empresas verdaderamente coherentes y comprometidas.

¿Por qué columna vertebral? Porque al igual que en el cuerpo humano, es lo que da sostén, lo que permite coherencia, constancia y movimiento. Una empresa que coloca la RSE en el centro no improvisa, no actúa con parches ni con discursos vacíos: vive con consistencia el valor de la persona y de su familia en el corazón de su quehacer diario.

Cuando el salario digno deja de ser un ideal y se convierte en política concreta, los trabajadores experimentan movilidad social y orgullo de pertenencia. Cuando la salud se entiende como derecho, la empresa facilita prevención, atención oportuna y bienestar integral. Cuando la conciliación entre el trabajo y la familia se respeta, las y los colaboradores no solo son más productivos, sino también más felices y plenos. Y cuando se fomenta la diversidad, la equidad y la inclusión, se construyen equipos más sólidos y se fortalece el tejido social.



Este camino lo recorremos inspirados en el **Protocolo UNIAPAC**, que nos ofrece una metodología clara para integrar la RSE en la vida empresarial: **diagnosticar, formar y transformar.**



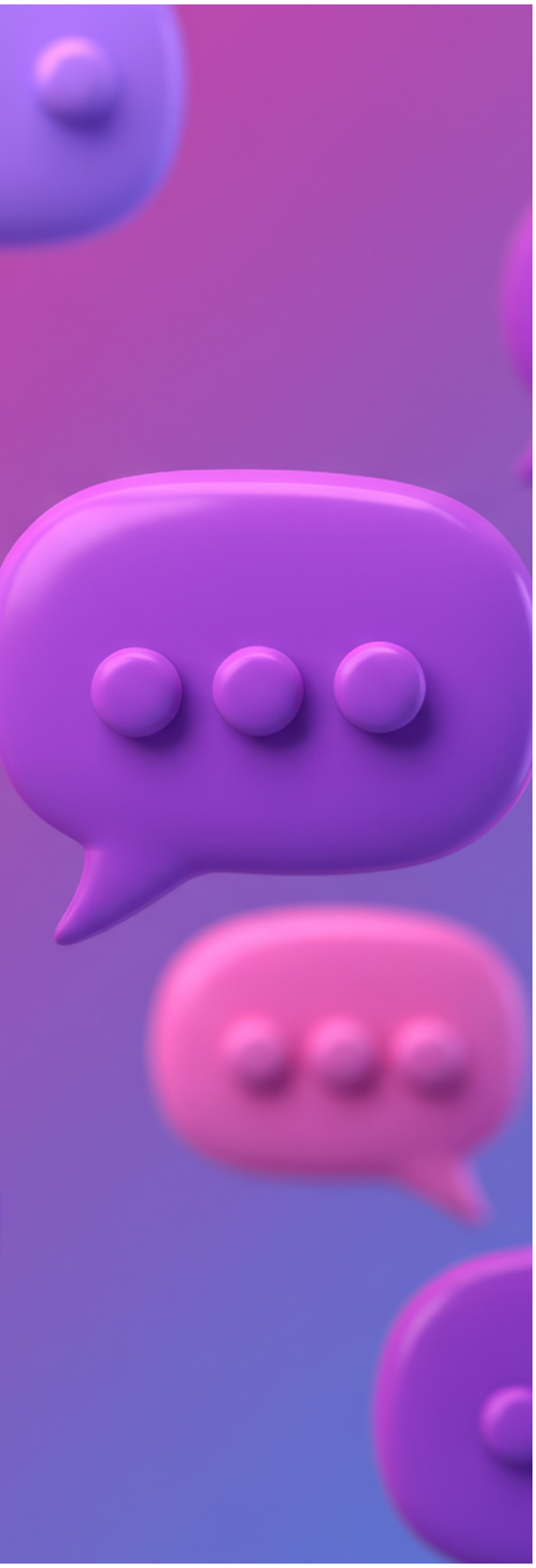
- **Diagnosticar** significa mirarnos con honestidad y valentía, reconocer fortalezas y carencias, identificar desigualdades y medir impactos. En COPARMEX hemos impulsado herramientas que ayudan a empresas de todos tamaños a realizar este ejercicio, porque sin un diagnóstico realista, cualquier acción pierde profundidad.

- **Formar** va más allá de capacitar. Se trata de cultivar criterio, de formar líderes empresariales y colaboradores conscientes de su responsabilidad hacia la sociedad, hacia sus familias y hacia sí mismos. La formación en valores, en liderazgo con propósito, en ciudadanía activa, es la llave que abre la puerta a la transformación verdadera.



- **Transformar** es dar el salto de la intención a la acción. Es tomar decisiones concretas que se traduzcan en cambios visibles: mejores salarios, acceso a salud, programas educativos, políticas de inclusión, acciones climáticas y sociales. La transformación no se mide en discursos, se mide en vidas tocadas, en comunidades fortalecidas y en entornos más justos.

Pero sabemos que ninguna empresa puede recorrer sola este sendero. La RSE se convierte en fuerza transformadora cuando se vive en comunidad,



cuando se inserta en el marco de un **nuevo diálogo social**. Empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos, universidades, iglesias y organizaciones de la sociedad civil tenemos que sentarnos a dialogar, a escucharnos y a construir acuerdos. Ese diálogo tripartito es la semilla de un nuevo diálogo social que reconoce la dignidad del trabajo y lo coloca como fuente de derechos, desarrollo y futuro compartido.

Por ello, esta revista que hoy abrimos a la comunidad COPARMEX nace como un espacio de encuentro y de inspiración. Aquí encontrarán testimonios de empresas que, desde distintos tamaños y sectores, han hecho de la RSE su columna vertebral. Historias que muestran que no se trata de cuánto se tiene, sino de cuánto compromiso se pone en juego. Una microempresa que implementa esquemas de flexibilidad laboral, una mediana que impulsa becas educativas para los hijos de sus trabajadores, o una grande que transforma comunidades enteras con sus programas de salud y sostenibilidad: todas son pruebas vivientes de que la RSE es posible y de que genera valor humano y económico.

Nuestra invitación es clara: **vivamos la RSE con coherencia y constancia**. No la reduzcamos a un checklist de buenas intenciones ni a una etiqueta de marketing. Hagamos de ella el eje estratégico que da rumbo a nuestras empresas y que fortalece a México entero.

El país necesita empresas coherentes, valientes y humanas. Empresas que sepan que su éxito no se mide solo en utilidades, sino en el bienestar que generan. Empresas que entienden que, sin justicia social, no hay sostenibilidad económica posible. Empresas que hacen del bien común su mayor proyecto de inversión.

Con cada diagnóstico honesto, con cada programa de formación, con cada acción de transformación y con cada diálogo social que impulsemos, estaremos escribiendo juntos una nueva página de la historia empresarial de México. Una página donde la dignidad de la persona no sea discurso, sino realidad; donde la productividad camine de la mano con la solidaridad; donde la rentabilidad se traduzca en justicia y en esperanza.

Este es el espíritu que nos mueve en COPARMEX, y este es el corazón con el que les damos la bienvenida a esta revista: un espacio para aprender, compartir, inspirar y recordar que, cuando la empresa abraza la RSE como esencia y no como adorno, **el bien común deja de ser un sueño y se convierte en una certeza palpable.**

La persona en el centro: **El Protocolo UNIAPAC como hoja de ruta para la empresa con sentido**



En un mundo empresarial dominado por métricas financieras, competitividad y eficiencia, surge una pregunta incómoda pero necesaria: ¿para qué existen las empresas? ¿Solo para generar utilidades o también para transformar positivamente la sociedad?

La **UNIAPAC** (Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa) responde con una propuesta clara: colocar a **la persona en el centro de la gestión empresarial**. Para lograrlo, diseñó el **Protocolo para la Gestión Empresarial Centrada en la Persona (GECP)**, un camino que invita a las compañías a evaluar su madurez ética, fortalecer la formación de sus líderes y transformar sus prácticas en beneficio de colaboradores, clientes y comunidades.

UNA VISIÓN DE EMPRESA CON RAÍZ ÉTICA

UNIAPAC, fundada en 1931 en Bélgica y con presencia en más de 40 países, reúne a más de 45,000 directivos comprometidos con el **Pensamiento Social Cristiano**. Su convicción es que la economía debe servir a la dignidad humana y al bien común. El Protocolo GECP es, en este sentido, mucho más que un listado de buenas intenciones: es una **herramienta metodológica** para aterrizar esos valores en la gestión diaria de las organizaciones.

Un principio clave guía todo el proceso: **la RSE no es un accesorio ni un adorno reputacional**, sino la columna vertebral de la estrategia empresarial. Una compañía que solo adopta sellos de sustentabilidad, informes ESG o programas filantrópicos aislados, pero que olvida a la persona, corre el riesgo de vaciar de contenido su responsabilidad social.

TRES FASES PARA UNA TRANSFORMACIÓN REAL

El Protocolo GECP se despliega en **tres fases** que articulan un camino de mejora continua:

1. Diagnóstico

El punto de partida es una **doble evaluación**:

- **Diagnóstico Marco:** mide el nivel general de madurez de la empresa en términos de ética, respeto a los derechos humanos, sostenibilidad y cultura organizacional.
- **Diagnóstico por Stakeholder:** analiza cómo la compañía se relaciona con sus grupos de interés —colaboradores, clientes, proveedores, comunidades, accionistas—, identificando fortalezas y áreas críticas.

Ejemplo concreto: Una empresa de manufactura puede descubrir que, aunque cuenta con programas ambientales sólidos, sus colaboradores perciben falta de equidad salarial o insuficiente participación en la toma de decisiones. Ese hallazgo se convierte en punto de partida para cambios estructurales.

2. Formación

Con base en el diagnóstico, se prescribe un **plan de formación a la medida**. Este proceso es acompañado por **USEM** (Unión Social de Empresarios de México) y **UNIAPAC**, que ofrecen programas en liderazgo ético, gestión centrada en la persona, negociación responsable o cultura de innovación social.

Ejemplo concreto: Una pyme del sector servicios que detecta baja motivación de su personal puede implementar un programa de liderazgo participativo. Al cabo de un año, la rotación laboral disminuye y la productividad aumenta, no por presión, sino porque los empleados perciben coherencia y respeto.

3. Transformación

El último paso consiste en llevar las ideas a la práctica mediante **Mejores Prácticas.** Aquí la empresa implementa políticas y procesos concretos:

- Horarios flexibles que favorezcan la conciliación trabajo-familia.
- Programas de reducción de huella de carbono con participación activa de empleados.
- Esquemas de compras responsables con proveedores locales.
- Mecanismos de participación comunitaria en proyectos de impacto social.

Ejemplo concreto: Una firma tecnológica decide vincular su innovación con impacto social desarrollando aplicaciones gratuitas para la educación en comunidades marginadas. De este modo, no solo gana prestigio, sino que fortalece el compromiso de sus colaboradores jóvenes, que encuentran sentido en su trabajo.

LOS BENEFICIOS DE UNA GESTIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

Implementar el Protocolo UNIAPAC no es un costo extra, sino una inversión con retornos medibles y humanos:

- **Clientes satisfechos:** hoy, los consumidores buscan marcas con propósito. Empresas que viven su RSE de manera auténtica generan confianza y fidelidad.
- **Prestigio corporativo:** un sello de gestión ética refuerza la reputación en mercados cada vez más atentos a la transparencia.
- **Colaboradores comprometidos:** empleados que perciben dignidad y justicia laboral desarrollan sentido de pertenencia y reducen la rotación.
- **Sostenibilidad y rentabilidad:** al minimizar riesgos legales, ambientales y sociales, se aseguran ahorros a largo plazo y mayor resiliencia frente a crisis.

Ejemplo global: En Europa, varias empresas familiares aplicaron el modelo UNIAPAC para formalizar planes de sucesión que no solo preservaron su patrimonio, sino que también garantizaron la continuidad de empleos y proyectos comunitarios.

MÁS ALLÁ DE LOS INFORMES

El Protocolo UNIAPAC interpela directamente a una práctica común en muchas compañías: **confundir RSE con informes ESG o con campañas de filantropía aisladas**. El mensaje es claro: **ninguna política de sustentabilidad sirve si no pone a la persona en el centro**. Los Objetivos del Milenio o los reportes de moda son útiles, pero no sustituyen una cultura empresarial coherente que, día a día, respete la dignidad humana.

El **Protocolo UNIAPAC para la Gestión Empresarial Centrada en la Persona** no es un estándar más en la larga lista de certificaciones. Es un camino que exige introspección, coherencia y valentía. Significa cuestionar si las utilidades obtenidas reflejan también valor humano creado.

En un tiempo donde la confianza en las instituciones se erosiona, la empresa que se atreve a **innovar en responsabilidad social con la persona en el centro** no solo asegura su sostenibilidad: se convierte en un agente de transformación cultural y social.

Y CÓMO LO ESTAMOS ATERRIZANDO EN COPARMEX

Para facilitar la puesta en marcha de esta visión, hemos preparado **paquetes específicos para vivir la RSE según el tamaño de la empresa**: micro, pequeña, mediana y grande. Cada paquete contiene herramientas, ejemplos y guías adaptadas a las posibilidades y necesidades de cada organización, con el fin de que ninguna quede fuera del camino hacia una gestión centrada en la persona. Estos materiales, que acompañarán de manera anexa a la revista, no solo buscan orientar, sino también inspirar a que la RSE se **viva, se comparta y se difunda** en cada nivel del tejido empresarial, desde el taller familiar hasta la corporación global.

En las próximas ediciones de esta revista estaremos presentando **ejemplos concretos de empresas que ya han recorrido las distintas etapas del Protocolo y los resultados tangibles que han alcanzado** en su cultura, en su relación con la comunidad y en su sostenibilidad. Queremos que este espacio sea también una plataforma de visibilización y aprendizaje colectivo. Si tu empresa está viviendo alguna de estas etapas y puede convertirse en un referente para otros, te invitamos a compartir tu experiencia escribiéndonos a **responsabilidadsocial@coparmex.org.mx**



¿Qué sucede cuando una empresa decide **invertir en el tejido social?**

Erick Olvera Silveira
DIRECTOR DE VIVO INMOBILIARIO

UN RETO COMPARTIDO

¿Cómo cambia la vida de una comunidad cuando la empresa va más allá de entregar un producto o servicio? La experiencia en el sureste del país muestra que la respuesta está en poner a las personas en el centro de la estrategia.

TEJIDO SOCIAL EN ACCIÓN

Colaboradores, familias y comunidades conviven a diario en espacios que no solo se habitan, sino que se construyen socialmente. Bajo esa premisa Vivo Grupo Inmobiliario creó el programa de Convivencia de diseñado para fortalecer la cohesión social en ocho comunidades. A través de diagnósticos participativos y actividades que fomentan la corresponsabilidad, se busca que cada persona encuentre un espacio para expresarse y sentirse parte de un colectivo.

COLABORADORES COMO AGENTES DE CAMBIO

El compromiso comienza dentro de la empresa. En Vivo Grupo Inmobiliario, las iniciativas de formación integral han permitido que las y los colaboradores refuercen habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos. Esto impacta en su bienestar personal y en la manera en que se relacionan con su entorno inmediato. Por lo tanto, la cultura organizacional se vuelve un catalizador de transformación social.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

El alcance del programa no sería posible sin la colaboración con aliados locales y organizaciones sociales. Estas alianzas permiten ampliar los recursos disponibles y generar proyectos que responden a necesidades reales: desde actividades recreativas para niñas, niños y adolescentes, hasta espacios de capacitación para personas adultas. En resumen, se construye un ecosistema que acompaña y sostiene la vida comunitaria.

MÁS ALLÁ DEL PATRIMONIO

Desde 1997, Vivo Grupo Inmobiliario ha entregado más de 45,000 viviendas que hoy son hogar de más de 180,000 personas. Sin embargo, lo relevante es lo que ocurre después: comunidades que se apropian de sus espacios, fortalecen redes de apoyo y crean nuevas oportunidades de convivencia. Así, la empresa asume un rol distinto: ser facilitadora de procesos que mejoran la calidad de vida y generan pertenencia.

Educación como motor de crecimiento en Pymes

Selene Barrientos
DIRECTORA COMERCIAL BLOSS

Aliarse con asociaciones como **Empresa Contigo** tiene todo el sentido cuando eres una Pyme en etapa de crecimiento. Esta iniciativa, ofrece acompañamiento y buenas prácticas para mejorar el ambiente laboral. En Bloss, comenzamos a trabajar con ellos en septiembre de 2024, y el apoyo **ha sido excepcional**.

Empresa Contigo propone proyectos en cuatro ejes: **Salario Digno, Salud, Educación y Diversidad, Equidad e Inclusión**. En nuestro caso, elegimos comenzar por **Educación**, no porque sea el más urgente, sino porque al ser una empresa de salud, ya tenemos cubierto ese frente. En cambio, **la educación es clave para crecer en habilidades, adaptarse y colaborar entre áreas**, especialmente en temas como inteligencia artificial; si bien sabemos, la educación es el factor clave para la movilidad social y nos permite el crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores y de nuestra empresa.

¿CÓMO LO HICIMOS?

El primer reto fue el presupuesto. Pero descubrimos que **la creatividad es más poderosa que el dinero**:

- **Aprovechamos nuestros propios webinars** de salud física y mental, abiertos a todos los colaboradores.
- **Exploramos recursos gratuitos** analizando opciones que cubran nuestras necesidades.
- **Diseñamos un programa estructurado**, revisando los planes de desarrollo profesional de cada colaborador y compartiendo activamente las oportunidades de capacitación.

REFLEXIONES FINALES

- No se necesita presupuesto para fomentar una cultura de crecimiento.
- Asignar valor al aprendizaje transforma el ambiente laboral.
- La capacitación impulsa la productividad y la innovación.
- Aprender contribuye directamente a la felicidad de las personas.
- Nuestra responsabilidad social inicia en nuestra empresa y con nuestros colaboradores
- Estamos convencidos que, **Juntos, podemos hacer más.**

RSE en acción: Teksi y el poder de escalar impacto desde lo local

Aidabeth Zalazar
FOUNDER & CEO

Hace diez años, conocí en mi ciudad natal a dos jóvenes originarios de comunidades rurales con el mismo talento en desarrollo de software que había observado durante mis quince años de carrera en la banca en las grandes ciudades. Ese encuentro me reveló un reto al que muchas personas en comunidades del sureste de México se enfrentan y que yo comprendía: jóvenes con gran potencial, pero sin oportunidades para acceder a una mejor calidad de vida dentro de su lugar de origen.

El propósito fue claro: **formar y abrir oportunidades laborales en tecnología para jóvenes de comunidades rurales, sin que tuvieran que migrar a las grandes ciudades**. Ese propósito se convirtió en el eje central del modelo de negocio que hoy distingue a Teksi: un programa de capacitación intensiva que enseña desarrollo de software, metodologías ágiles e inteligencia artificial, integrando después a los egresados en proyectos reales para clientes nacionales e internacionales.

El modelo no se limita a enseñar habilidades técnicas; combina formación integral, mentoría y acompañamiento humano, terminando con contratación directa. Así garantizamos que cada joven, al menos durante su primer año, cuente con experiencia real que reduce la brecha de empleabilidad y fortalece su evolución profesional.

La metodología se articula en cuatro pasos replicables y escalables: identificar talento en comunidades rurales, ofrecer formación integral, contratar directamente para brindar experiencia y acompañar con mentoría continua.

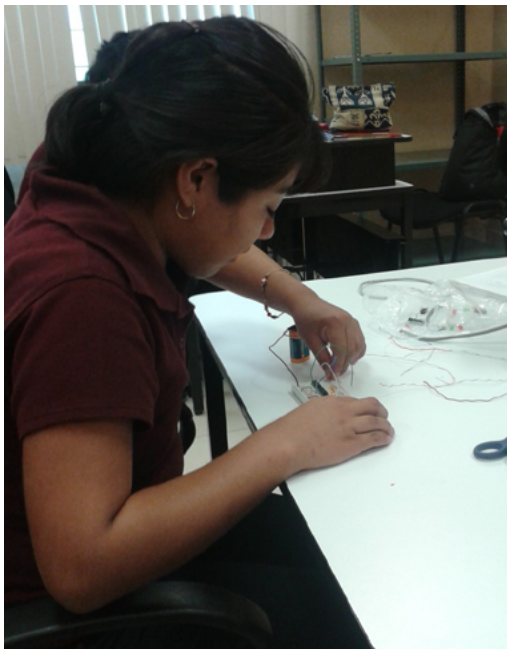
Los resultados de Teksi son claros: más de 50 jóvenes con acceso a empleo formal sin migrar, trayectorias profesionales en el sector tecnológico, incremento de ingresos familiares en más del 100 % e impacto directo en la comunidad al dejar la derrama económica en ella. El impacto se refleja también en nuestros clientes, que reciben soluciones con la calidad que exige el mercado, dentro de un modelo que transforma vidas.





Hoy Teksi ha sido reconocida internacionalmente como **Empresa B**, y nuestro compromiso es seguir escalando: duplicar cada año el número de jóvenes beneficiados, expandir el modelo a nuevas regiones y crear un fondo de becas que acerque la educación digital a quienes menos acceso tienen.

Cuando fundé Teksi, lo hice con un propósito: acercar las oportunidades en desarrollo de *software* a jóvenes de comunidades rurales. Sin duda ha sido un gran reto, pero hoy confirmo que eso es Responsabilidad Social en acción: una estrategia de negocio capaz de transformar vidas, fortalecer comunidades y generar crecimiento sostenible, no solo para la empresa, sino también para la comunidad.







Seguridad que a través de un Programa, Construye Hogares y Esperanza

Ivonne Acosta Morales
SUBDIRECTORA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CALIDAD GRUPO IPS MÉXICO.

En un sector donde la seguridad suele medirse en protocolos, infraestructura y eficiencia operativa, Grupo IPS México ha decidido ir más allá. Con 30 años de trayectoria y la distinción de Great Place to Work® desde 2015, nuestra empresa ha hecho de la dignificación del trabajo humano su mayor fortaleza.

Su compromiso no se limita a ofrecer empleo, sino a transformar vidas. Y lo hace a través de un sólido modelo de Responsabilidad Social, que integra más de 20 programas diseñados para el bienestar de sus Técnicos en Seguridad Patrimonial (TSP), quienes representan el corazón de la organización.

UNA RIFA QUE CAMBIA VIDAS

Uno de los programas más significativos —y sin duda el más esperado cada año— es la Rifa de la Casa IPS. Lo que comenzó como una iniciativa para atraer y retener talento se ha convertido en una tradición que emociona, une y deja huella.

Hasta ahora, 12 familias en distintos estados del país han recibido una casa como resultado de esta rifa. Detrás de cada entrega hay historias de esfuerzo, sacrificio y sueños cumplidos. En la edición 2025, el ganador fue un colaborador con siete años de antigüedad en la Unidad de Negocios Toluca, un testimonio vivo del valor que la empresa otorga a la constancia, la entrega y el compromiso diario.

Este programa va mucho más allá de lo simbólico. Representa un acto de confianza, gratitud y justicia social. Un hogar no solo cambia la vida de nuestros colaboradores, cambia la de su familia, su comunidad y su entorno.

HACER FELIZ A NUESTRA GENTE: MÁS QUE UNA FRASE

La filosofía de Grupo IPS es clara: “Hacer feliz a nuestra gente”. Esta convicción de nuestro Presidente de Consejo, Armando Zúñiga y socios guía decisiones, políticas y acciones cotidianas. No se trata de discursos vacíos, sino de resultados tangibles:

- Colaboradores con la posibildiad de acceso real a una vivienda digna.
- Equipos con mayor sentido de pertenencia y orgullo.

- Familias que encuentran estabilidad y nuevas oportunidades.
- Comunidades que se fortalecen desde lo más básico: el hogar.

APRENDER DEL OTRO LADO DE LA SEGURIDAD

Este tipo de iniciativas dejan valiosas lecciones para el mundo empresarial: Invertir en las personas no es un gasto, es una inversión con retorno humano y social.

El bienestar del colaborador se refleja en una cultura más sólida, comprometida y humana.

Cuando hay transparencia y coherencia, florece la confianza.

En Grupo IPS México, la seguridad se construye desde el respeto, la empatía y el reconocimiento. Aquí, quienes cuidan a los demás también son cuidados. Porque cuando una empresa entrega una casa, entrega mucho más que ladrillos: entrega futuro, tranquilidad y la certeza de pertenecer a algo más grande.



Huertos productivos: sembrando bienestar y compromiso comunitario

Red Ambiental

En Red Ambiental, la Responsabilidad Social Empresarial es más que una estrategia: es un compromiso con las comunidades donde operamos. Un claro ejemplo de ello es el programa **"Huertos productivos"**, una iniciativa que busca fomentar la educación ambiental y la participación comunitaria a través de la instalación y cuidado de huertos comunitarios y escolares. Este programa se realiza en comunidades o escuelas cercanas a nuestros **CIPRES (Centro Integral de Procesamiento de Residuos)** con fines educativos y de emprendimiento.



¿EN QUÉ CONSISTE LA PRÁCTICA?

El programa impulsa la creación de huertos con el objetivo de fomentar el aprendizaje sobre agricultura sostenible y el trabajo en equipo. Estos espacios no solo producen alimentos frescos, sino que también se convierten en puntos de encuentro, colaboración y educación ambiental para niños, mujeres, familias y voluntarios.

PÚBLICOS IMPACTADOS

El impacto del programa ha alcanzado de manera directa a:

- **Estudiantes y docentes**, quienes encuentran en los huertos una herramienta educativa práctica.
- **Comunidades locales**, que reciben alimentos frescos y refuerzan su sentido de pertenencia y cuidado del entorno.
- **Colaboradores de Red Ambiental**, que participan como voluntarios y fortalecen su compromiso con el propósito social y ambiental de la empresa.











RESULTADOS OBTENIDOS EN 2024

Durante el año 2024, el programa logró resultados tangibles y medibles:

- Se recolectaron **204 kilogramos de cosecha y 153 manojos** en los huertos de Salinas Victoria (Nuevo León), San Luis Potosí y Toluca. Entre los productos destacan cebolla, zanahoria, cilantro, calabaza, yerbabuena, tomillo, romero, girasol gigante, frijol, haba y lechuga. También se recolectaron manojos de menta, romero, cilantro y albahaca.
- **265 participantes** en los clubes de huertos, distribuidos en Campeche, Salinas, San Luis Potosí y Toluca.
- La operación activa de **1 huerto comunitario y 2 huertos escolares**.

Estos indicadores permiten dimensionar el impacto del programa en términos de producción, participación social y fortalecimiento de vínculos comunitarios.

METODOLOGÍA DE MEDICIÓN

El seguimiento se realiza a través de indicadores claros y periódicos:

- **Producción** (kilogramos cosechados y manojos obtenidos).
- **Participación comunitaria** (número de integrantes activos en los clubes).
- **Cobertura geográfica** (número de huertos).

Gracias a esta metodología, se asegura la transparencia en los resultados y se facilita la toma de decisiones para mejorar y expandir el programa.

UN MODELO REPLICABLE DE RSE

El caso de los **"Huertos productivos"** demuestra cómo una práctica de RSE bien diseñada puede generar valor compartido: la empresa fortalece su relación con sus grupos de interés, las comunidades se benefician con alimentos y aprendizajes, y se fomenta una cultura de sostenibilidad.

Este programa se convierte así en un **caso de estudio inspirador** para otras empresas que buscan implementar acciones de RSE efectivas, medibles y con impacto real en la vida de las personas.

Diversidad e Inclusión: estrategia que transforma talento y negocio

Abril Rodríguez Esparza
FAMILY BUSINESS LEADER DE EY MÉXICO
Y LÍDER DE *INCLUSIVENESS* LATAM







En EY México estamos convencidos de que la diversidad y la inclusión, además de ser lo correcto, son impulsores de innovación, compromiso y sostenibilidad empresarial. Nuestro compromiso consiste en crear, desde un enfoque interseccional, un entorno en el que nuestros colaboradores puedan ser auténticos, aportar su talento y desarrollarse plenamente.

Este compromiso se refleja en acciones concretas que impactan en la vida de nuestra gente. Conscientes de la importancia de la flexibilidad, contamos con políticas de trabajo remoto en la mayoría de las áreas y, recientemente, extendimos nuestras licencias de maternidad y paternidad, otorgando más días de los establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Estas prestaciones son muy valoradas por los colaboradores y aumentan la retención.

Para garantizar espacios laborales inclusivos para todas las identidades, contamos con lineamientos de apoyo para la transición sexo-genérica de personas trans y no binarias, que ofrecen acompañamiento en procesos externos e internos, además de baños neutros en varias oficinas. Estas acciones envían un mensaje claro: en EY, todas las personas son bienvenidas.

También impulsamos comunidades internas a través de nuestras redes de afinidad: Red de Género, que promueve la equidad y el liderazgo femenino; Red Abilities+, enfocada en accesibilidad y espacios incluyentes para personas que viven con discapacidad, personas neurodivergentes y cuidadoras; y la Red Unity, que promueve la inclusión LGBTI+. En todas ellas es fundamental el compromiso de aliados.

Los resultados lo confirman: en nuestras encuestas internas, el 89 % de las personas en EY México considera que puede ser quien realmente es, el 85 % se siente apoyado e incluido, y el 80 % percibe la firma como un espacio seguro para expresar sus ideas.

En EY reconocemos que nuestras diferencias son nuestra mayor fortaleza, pues nos permiten analizar situaciones complejas desde distintas perspectivas. Como líder de Inclusividad de EY Latam, reafirmo nuestro compromiso de seguir impulsando estas iniciativas e invito a otras empresas a sumarse a estos esfuerzos, pues la inclusión de todas las personas siempre es el camino correcto y, además, el más redituable.

80 años transformando desde México al mundo

Grupo Bimbo

Para iniciar esta edición de Empresas que Transforman decidimos elegir a una de las compañías más icónicas del país: Grupo Bimbo, orgullosamente mexicana y hoy reconocida como la panificadora más grande del mundo, un ejemplo de cómo las empresas nacionales pueden trascender fronteras.





Este año, Grupo Bimbo celebra 80 años de historia, manteniendo vivo su propósito de alimentar un mundo mejor. Fundada en 1945, la empresa pasó de ser una pequeña panadería en la Ciudad de México a consolidarse como la panificadora más grande del planeta. Hoy cuenta con 245 panaderías y plantas y más de 1,500 centros de venta estratégicamente ubicados en 39 países de América, Europa, Asia y África. Asimismo, Grupo Bimbo opera una de las redes de distribución más extensas del mundo, con más de 54,000 rutas y una plantilla superior a 152,000 colaboradores.

A lo largo de estas ocho décadas, la compañía nunca ha perdido de vista su filosofía de "ser una empresa sustentable, altamente productiva y plenamente humana". En ese sentido, su estrategia de sustentabilidad se estructura en tres grandes pilares: "Para ti", enfocado en nutrición





y bienestar; “Para la vida”, orientado al desarrollo social y comunidades resilientes; y “Para la naturaleza”, que integra las acciones de cuidado ambiental y de acción climática.

En materia de nutrición y alimentación, de acuerdo con el último informe de la Iniciativa de Acceso a la Nutrición (ATNi, por sus siglas en inglés), una organización global sin fines de lucro, Grupo Bimbo fue reconocida como una de las cuatro empresas de la industria alimentaria mejor evaluadas en el mundo, gracias a sus esfuerzos por mejorar la calidad nutrimental de sus productos, promover un marketing responsable y garantizar la accesibilidad de sus productos.

Además, la empresa dio a conocer que el 99% de sus productos de consumo diario —incluyendo pan, bollería, tortillas, bagels y english muffins— ya están libres de saborizantes y colorantes artificiales. Para finales de 2026, tiene el compromiso de eliminar por completo el uso de colorantes en todo su portafolio.

Grupo Bimbo se distingue por su firme compromiso con las personas, a quienes coloca siempre en el centro de todas sus acciones. Asimismo, mantiene un sólido compromiso social en las comunidades donde opera. A través de su programa “Buen Vecino”, ha beneficiado a más de 553 mil personas en 31 países con proyectos enfocados en educación, inclusión y desarrollo económico.

En el ámbito ambiental, su plan integral de cuidado se sustenta en tres ejes fundamentales: cero residuos, cero emisiones netas de carbono y agricultura regenerativa. Uno de los compromisos más ambiciosos de la empresa es alcanzar las cero emisiones netas de carbono en 2050. Actualmente, el 97% de la energía eléctrica proviene de fuentes renovables, además cuenta con la flota de reparto eléctrica más grande de América Latina, con más de 4,200 unidades. Además, el 94% de sus empaques ya son reciclables, con la meta de alcanzar el 100% antes de concluir 2025. Asimismo, en 2024, la empresa, en conjunto con sus proveedores y aliados estratégicos, logró implementar prácticas de agricultura regenerativa en más de 300,000 hectáreas de cultivo.



Trabajo Digno, indispensable **en la RSE**

Rogelio Gómez Hermosillo
COORDINADOR DE ACCIÓN CIUDADANA FRENTE A LA POBREZA

La RSE tiene múltiples dimensiones, pero hay una acción indispensable para ser creíble: pagar salarios "justos". ¿Pero qué significa lo "justo"?

Partamos de lo básico: no es justo pagar salarios que producen pobreza. Justificar los bajos ingresos por razones de mercado es inaceptable, pues el trabajo no es mercancía, es un derecho humano. Tampoco son "RRHH": no son cosas que se puedan manipular para maximizar el rendimiento y minimizar el costo; son personas.

El problema viene del **sistema laboral**. Durante décadas, en México se impulsó una política sistemática de desvalorización del trabajo. Se atribuyeron a los salarios poderes casi "mágicos" sobre la inflación y la competitividad. La experiencia nacional reciente y la historia internacional demuestran que esos son mitos y falacias.

Desde 1948, la humanidad estableció un criterio sobre "salario justo": "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, **una existencia conforme a la dignidad humana**" (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 23).

Vida Digna, Iniciativa por el Ingreso Digno, es un colectivo formado por organismos como **COPARMEX**, USEM, AliaRSE y **CEMEFI**, que promueve el salario digno como decisión voluntaria y avance gradual de cada empresa, hasta que quienes menos ganen puedan vivir con dignidad.

VIDA DIGNA
INICIATIVA POR UN INGRESO DIGNO

Acción Ciudadana Frente a la Pobreza · Alianza por la Prosperidad · ALIARSE por México · Cemefi · COINCyDES · COPARMEX
Empresa Contigo · México Digno · No pobreza · PERSÉ · Tecnológico de Monterrey Centro de Empresas Conscientes · USEM









La Iniciativa **creada en diciembre de 2024** forma parte de la ***Global Living Wage Network***. El salario digno es una de las acciones globales prioritarias de la **agenda empresarial frente a la desigualdad (BCTI)** y del **Pacto Global de la ONU** donde confluyen las empresas para impulsar la Agenda 2030.

La idea es simple: que toda persona trabajadora pueda aspirar a contar con lo necesario para integrarse a la clase media, mediante un proceso gradual con un primer escalón: nóminas libres de pobreza.

La iniciativa promueve dos montos de referencia: la meta del **salario digno son $13,400** y el primer "escalón" son $9,500, ambos al mes, libres y vigentes en 2025.

No es solo una idea: hay empresas que ya lo adoptaron, y contamos con evidencia de que tiene un ROI inmediato: reduce rotación y vacantes no ocupadas, mejora el ambiente laboral y contribuye a la productividad.

La noticia reciente sobre la reducción de la pobreza es un aliento más: **el logro viene de la economía, concretamente** de quienes trabajan y de las empresas que pagan mejores salarios.

Tú puedes sumarte: por responsabilidad social y porque se puede ganar más al pagar mejor.

La formación sindical y empresarial: clave para la dignidad humana y el bienestar colectivo en el entorno laboral actual

Alejandra Mondragón
SECRETARIA GENERAL DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE AFFIDAMENTO FEMENIL

El mundo del trabajo se encuentra en una encrucijada. En pleno siglo XXI, la velocidad de los cambios tecnológicos, la presión por los resultados inmediatos y la complejidad de los entornos laborales exigen repensar los procesos de formación, sobre todo para el personal operativo, columna vertebral de cualquier organización. ¿Cómo responder a estos desafíos? ¿Qué papel juegan el sindicato y la empresa en la formación de personas más preparadas, éticas y resilientes?

EL RETO DE LA INMEDIATEZ Y LA SOBREINFORMACIÓN

Vivimos en la era de la inmediatez, donde la abundancia de información genera ansiedad, confusión e incluso pereza mental. Las y los trabajadores enfrentan un entorno donde la satisfacción instantánea y la resolución rápida de problemas han desplazado, en muchos casos, la permanencia y el compromiso en la fuente de trabajo. Esta tendencia, aunada a una realidad educativa compleja —marcada por carencias, deserción y desigualdad de acceso a la capacitación—, demanda nuevos enfoques formativos.

PERSONAL OPERATIVO: EL PULSO DE LA EMPRESA

La rutina, la falta de formación continua y la presión por el resultado inmediato pueden traducirse en actitudes pasivas y en una limitada visión del impacto colectivo del desarrollo individual. Lamentablemente, también persisten conductas como el acoso laboral o la visión de la persona como simple generadora de productividad. El gran reto es volver a reconocer al sindicalismo y a la empresa como pilares de la formación integral, un papel que la sociedad y el Estado han dejado de lado, pero que hoy resulta imprescindible.

Vale la pena recordar la aportación de Carlos Llano Cifuentes, filósofo y pedagogo mexicano, quien definía la pedagogía como la herramienta esencial para la transformación integral de la persona. Según Llano, educar no es adoctrinar, sino formar individuos capaces de actuar con criterio propio y orientados al bien común. Este enfoque invita a las empresas y sindicatos a ir más allá de la simple transmisión de conocimientos técnicos, apostando por una formación ética, social y espiritual.

En la práctica, el sindicalismo tiene la responsabilidad de velar por los derechos de las y los trabajadores y, a la par, coadyuvar en su capacitación. La formación debe trascender lo operativo para abordar problemáticas como impuntualidad, falta de responsabilidad, acoso, uso indebido de recursos, discriminación, nepotismo, favoritismo o desigualdad salarial. Un primer paso es la auditoría educativa: conocer la realidad de las personas trabajadoras y proponer procesos formativos libres, integrales y responsables, capaces de transformar el entorno empresaria y, en consecuencia, el social.



PROPUESTAS PARA UNA FORMACIÓN INTEGRAL

- Auditoría educativa interna: Realizar diagnósticos periódicos para identificar necesidades y ajustar los programas de capacitación.
- Capacitación ética y social: Impulsar talleres sobre valores, derechos humanos, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
- Mentoría y acompañamiento: Fomentar la figura de mentores sindicales y empresariales que apoyen el crecimiento personal y profesional.
- Plataformas digitales de aprendizaje: Facilitar acceso igualitario a cursos, foros y materiales actualizados.
- Evaluación participativa: Involucrar al personal operativo en la mejora de la formación, asegurando su permanencia

La verdadera conquista de la dignidad no solo reside en mejores salarios, sino en la posibilidad de crecer y trascender. La empresa y el sindicato tienen ante sí la oportunidad de sembrar semillas para una sociedad más justa, ética y humana, apostando por una formación que considere a la persona en toda su complejidad y potencial, y que transforme positivamente el mundo del trabajo.

En suma, es momento de construir una alianza renovada entre sindicatos y empresas, inspirada en una pedagogía humanista. Sólo así será posible responder a los desafíos de la era digital, combatir la desigualdad y forjar entornos laborales donde la realización, el respeto y la justicia social sean una realidad cotidiana.



Las empresas deben ser el motor de cambio para generar valor económico y bienestar para sus integrantes y su entorno, resalta COPARMEX en su "Foro de Impacto Social".

- *La Confederación reunió a líderes empresariales, académicos y representantes sociales que consideran a la empresa no solo como actor económico, sino también como agente social estratégico.*
- *Empresarios, expertos y organizaciones compartieron acciones concretas de responsabilidad social que están generando cambios sostenibles en comunidades mexicanas.*

La Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX, resaltó que la responsabilidad social empresarial no es una opción, sino una ruta que combina competitividad con compromiso social, productividad con propósito, y que debe ser la columna vertebral de las estrategias en todas las empresas: micro, pequeñas, medianas y grandes.

El Foro de Impacto Social 2025, realizado por la Confederación el pasado 26 de agosto, se consolidó como un espacio de diálogo, ideas y acciones para proyectar a la empresa no solo como actor económico, sino también como agente social estratégico. Se resaltó que el mejor programa social es el empleo formal, pues es a través de este que las personas alcanzan independencia, desarrollo y una verdadera mejora en sus condiciones de vida.

Bajo el lema "Formar para transformar: el camino de la responsabilidad social", en el foro se destacó que bajo la visión del Modelo de Desarrollo Inclusivo (MDI), las empresas deben ser motores de cambio que generan valor económico mientras construyen bienestar social.

Con este foro, se reiteró la invitación a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas a vivir la responsabilidad social como un compromiso real e innovador hacia un México más justo y próspero.

La apertura y visión estratégica estuvo a cargo de la Vicepresidenta de Responsabilidad Social de COPARMEX, Rosa Marta Abascal Olascoaga, acompañada de Armando Zúñiga Salinas, presidente del Consejo de Grupo IPS, y Karina Mendoza Dávila, Directora de Calidad y Cumplimiento de Grupo IPS. En este bloque se destacó la importancia del diálogo entre el empresario y sus colaboradores para implementar juntos acciones de Responsabilidad social que impacten positivamente en la vida personal y familiar de los colaboradores.



La Vicepresidenta de Responsabilidad Social de COPARMEX, Rosa Marta Abascal Olascoaga, destacó que: "Desde la Vicepresidencia de Responsabilidad Social impulsamos un nuevo diálogo social que une productividad con propósito, sostenibilidad con competitividad. En este foro compartimos acciones concretas que ya están transformando comunidades y forjando un mejor México. No podemos concebir la responsabilidad social empresarial solamente desde las acciones de transformación si antes no hubo un diagnóstico adecuado y, por supuesto, acciones pertinentes de formación a todos los niveles de nuestros colaboradores".

El primer panel, titulado *"Entender para impactar: el punto de partida del cambio social"*, fue moderado por Salvador Carrejo Orozco, consultor y fundador de BWolven, y contó con la participación de David Romero Morfín, presidente de USEM CDMX, Analy Mena Pérez, Directora General de Pastelería Zuveroa, y José Antonio Lozano Díez, presidente de la Junta de Gobierno de la Universidad Panamericana. En este espacio reflexionaron sobre la relevancia del diagnóstico antes de implementar acciones de responsabilidad social, reconociendo que solo a partir de un análisis profundo de las realidades de colaboradores, proveedores y comunidades es posible implementar procesos de formación con impacto real. Se subrayó que cualquier empresa, sin importar su tamaño, puede realizar un autodiagnóstico que rompa paradigmas, especialmente en un mundo que, en los próximos cinco años, estará profundamente marcado por la inteligencia artificial y por los aprendizajes que desde el siglo XVIII mostraron dos modelos de sociedad.

En el segundo panel, *"Construyendo capacidades para transformar realidades"*, moderado por Gerardo Aranda Orozco, consejero delegado de AliaRSE de COPARMEX, se subrayó el valor de la formación en valores y virtudes como un proceso que trasciende la capacitación técnica. Con la participación de Luis Corral Pérez, Director General de La Norteñita, Alejandra Mondragón Orozco, Secretaria General de la Federación Nacional de Affidamento Femenil, y Monseñor Ángel Luis Lorente Gutiérrez, Vicario Episcopal de Laicos en el Mundo, se expuso cómo la formación integral fortalece la dignidad de las personas y multiplica el impacto de la responsabilidad social empresarial en la vida familiar, comunitaria y laboral.

El tercer panel, *"Del compromiso a la acción: empresas que marcan la diferencia"*, fue moderado por Francisco Fernández González, Director Ejecutivo del Centro de Empresas Conscientes, y reunió a Erick Olvera Silveira, Director de Vivo Inmobiliario, Jesús Sandoval Armenta, Director General de Grupo RUBA, y Luis Gerardo Pérez Figueroa, presidente del Comité de Compromiso Social Empresarial de COPARMEX. Se compartieron casos de éxito que demuestran que la transformación en las empresas se logra cuando los colaboradores se sienten parte de un propósito común y trasladan ese compromiso a sus comunidades, generando círculos virtuosos de solidaridad y desarrollo.

El conversatorio de cierre, *"Ideas para mover el mañana"*, fue moderado por Marta Martín Núñez, fundadora y CEO de Turning Point, y contó con la participación de Juan José Sierra Álvarez, Presidente Nacional de COPARMEX, Ninfa Salinas Sada, Presidenta de



Fundación Salinas, y José Medina Mora Icaza, Presidente del Consejo de Administración de CompuSoluciones y Vicepresidente del CCE. En este espacio se articularon las fases para el camino a la Responsabilidad Social Empresarial, con la filosofía de COPARMEX y las tendencias globales de sostenibilidad, destacando el papel clave de las MiPyMES en este proceso así como la trascendencia de la formación del talento. El trabajo dignifica; sin importar el tamaño de una empresa, se debe reconocer su rol como agente de cambio que combina crecimiento económico con desarrollo social.

Juan José Sierra Álvarez, Presidente Nacional de COPARMEX, enfatizó: "Tenemos en el país 5.5 millones de MiPyMEs que generan el 70% del empleo. Y de esas 5.5 millones de MiPyMEs, hay 1 millón 900 mil MiPyMEs que son formales. Quiere decir que hay 3 millones 600 mil MiPyMEs en la informalidad. ¿Y qué quiere decir esto, hablando de impacto social? Que son colaboradores que no tienen ningún tipo de prestación social, ni de salud, ni acceso a una casa digna. Lo que quiere decir es que la MiPyME en el país, que genera el 70% del empleo, es el corazón económico, es el motor económico del país. Pero, con un dato de informalidad promedio del 55%, y creo que esto es lo que tenemos que atender".

Además, el Presidente Nacional de COPARMEX, añadió: "Los programas de transferencias sociales, tuvieron un impacto mínimo en la salida de las personas de la pobreza. Y el impacto en las personas en extrema pobreza fue nulo. ¿Qué nos indica esto? Que los programas sociales no están llegando a quienes más lo necesitan, a los que menos tienen. En la dimensión social, donde México retrocede hablando de este impacto social, es que en México, en las prestaciones de seguridad social, retrocedimos rotundamente: en acceso a la educación, en acceso a la salud y en acceso a una vivienda digna estamos muy mal".

Con la realización del Foro de Impacto Social 2025, COPARMEX refrendó su compromiso con la responsabilidad social empresarial como una ruta estratégica para el desarrollo del país.

Conciliación Trabajo-familia

CONVOCATORIA ABIERTA
Ranking Integración
Trabajo - Familia

¿Sabes que el crecimiento de tu empresa pasa por el bienestar de tus colaboradores? ¿Sabes que el balance trabajo–familia es clave para lograrlo? ¿Tienes prácticas que promuevan este equilibrio en tu organización?

Participa en el Ranking Integración Trabajo–Familia 2025. Haz que tus buenas prácticas sean reconocidas, visibilizadas e inspiren a otras empresas.

Requisito único:

- Ser empresa socia de COPARMEX, sin importar su tamaño ni sector.
- Habrá categorías para micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Cierre de convocatoria:

- 10 de octubre

Reconocimientos:

- Encuentro Nacional COPARMEX 2025 (12–14 de noviembre)





COPARMEX y Fundación Abascal firman convenio para impulsar *Inspiralíder* en empresas y centros empresariales

En el marco de la junta de la Comisión Ejecutiva de COPARMEX celebrada en agosto, se firmó un convenio de colaboración con la Fundación Abascal para promover el proyecto de formación *Inspiralíder*.

El acuerdo permitirá que esta iniciativa de liderazgo con sentido humano y social pueda difundirse en los centros empresariales de COPARMEX y a través de las empresas socias en todo el país.

Inspiralíder es un programa formativo que busca acercar a los colaboradores de las empresas una experiencia de formación en ciudadanía y liderazgo ético, atendiendo de manera directa la segunda etapa del Protocolo UNIAPAC, que impulsa la integración de valores en la vida cotidiana del trabajo. Su propósito es que cada persona, desde su lugar en la organización, pueda reconocerse como agente de cambio y como ciudadano comprometido con la dignidad humana y el bien común.

El programa *Inspiralíder* busca formar líderes íntegros, capaces de conducir a sus equipos y organizaciones con ética, responsabilidad y compromiso hacia la persona y el bien común. Con ello, se abre la oportunidad de fortalecer la cultura empresarial mexicana bajo valores que generan confianza, cohesión y auténtico desarrollo.

La alianza entre COPARMEX y Fundación Abascal reafirma la convicción de que el liderazgo transformador es clave para enfrentar los retos actuales, y de que las empresas no solo son motores económicos, sino también espacios de formación humana.

Para contactar y poder acercar esta formación a tus colaboradores, contacta a través de personaydignidad@inspiralider.mx
o al Whatsapp 55 2270 6762

EMPRESAS QUE TRASCIENDEN

Revista Digital de Responsabilidad Social Empresarial de COPARMEX

COPARMEX®