



EMPRESAS **QUE** TRASCIENDEN

Revista Digital de Responsabilidad Social Empresarial de COPARMEX

Empresas que prosperan desde su gente

Gilberto A. Guajardo Villareal

**Personas que Crecen,
Empresas que Trascienden**

Grupo IPS

**CONVOCATORIA 2026 ABIERTA:
Reconocimiento Don Lorenzo
Servitje al Empresario Joven con
Liderazgo y Responsabilidad Social**

Calidad de vida y salario digno

Luis Enrique Terrazas

**Mejores prácticas según
tamaño de empresa**

SINSA LATAM - CUÉNTAME -
GREENPAPER - GRUPO LAMOSA



No. 3

ÍNDICE

3 Las personas: el verdadero motor de las empresas

4 Cuando las empresas ponen a las personas al centro

— Protocolo UNIAPAC en acción

5 Empresas que prosperan desde su gente

7 Personas que Crecen, Empresas que Trascienden

9 Calidad de vida y salario digno

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

11 » Sinsa latam: Liderazgo con Sentido

13 » Cuéntame: Primero el equipo: cuando el bienestar es una decisión

15 » Greenpaper: Transformando una empresa tradicional

17 » Grupo Lamosa: Compromiso social que impulsa el desarrollo

— Agenda y Ecosistema RSE COPARMEX

19 Foro de Impacto Social

20 Convocatoria 2026, Reconocimiento Don Lorenzo Servitje

22 1er Foro Regional de Impacto Social - Centro Empresarial Acapulco

24 La integración trabajo-familia

— Especial Gran Empresa

26 Las personas como eje de la sustentabilidad en Quálitas

— Vinculación

28 Conectando competitividad y responsabilidad social

29 Empresas que transforman vidas mediante el ingreso digno

30 Inclusión laboral: cuando el diálogo se convierte en oportunidades

Las personas: el verdadero motor de las empresas

Juan José Sierra Álvarez
PRESIDENTE NACIONAL DE COPARMEX

En el entorno empresarial actual, hablar del cuidado del colaborador ya no es una opción complementaria, sino una visión estratégica que define la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones. Las empresas más sólidas son aquellas que comprenden que detrás de cada resultado, innovación y logro, existe el talento, compromiso y bienestar de las personas.

En COPARMEX creemos firmemente que el colaborador es el motor del desarrollo económico y social. Su bienestar integral impacta directamente en la productividad, el clima laboral, la innovación y la permanencia del talento. Por ello, construir espacios de trabajo dignos, seguros, incluyentes y humanos representa una responsabilidad ineludible para las empresas comprometidas con el futuro del país.

El desarrollo integral del colaborador implica reconocer a la persona más allá de sus funciones en el centro de trabajo. Significa impulsar oportunidades de crecimiento profesional, fortalecer la conciliación entre vida personal y laboral, promover la salud física y emocional, y generar entornos donde prevalezcan el respeto, la confianza y el sentido de pertenencia.

Hoy, las organizaciones están llamadas a liderar con visión humanista. El éxito empresarial sostenible no puede entenderse sin colaboradores motivados, escuchados y valorados. Invertir en las personas es invertir en empresas más resilientes, innovadoras y capaces de transformar positivamente a su comunidad.

Cuidar al colaborador es, en esencia, fortalecer el corazón de la empresa y construir un México más competitivo, justo y próspero para los que lo habitamos.



Cuando las empresas ponen a las personas al centro

Guadalupe de la Vega Arízpe
VICEPRESIDENTA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL DE COPARMEX

Hablar de responsabilidad social empresarial es también hablar del compromiso genuino con las personas que forman parte de una organización. Poner al centro a la persona, conlleva reconocer sus aspiraciones, emociones, talentos y necesidades que deben ser atendidas de manera integral.

Las empresas tienen hoy la oportunidad de convertirse en espacios que impulsen el bienestar, la dignidad y el desarrollo de quienes las integran. Cuando una organización pone al colaborador al centro de sus decisiones, construye culturas laborales más empáticas, sostenibles y capaces de generar valor compartido.

El cuidado del colaborador abarca múltiples dimensiones: salud física y emocional, desarrollo profesional, estabilidad, inclusión, capacitación continua y la interacción entre la vida laboral y personal. Atender estos aspectos no solo fortalece la motivación y el sentido de pertenencia, sino que también impulsa entornos de trabajo más resilientes.

Desde la visión de la responsabilidad social, el desarrollo integral de las personas es un elemento esencial para construir empresas sostenibles. Ninguna estrategia de crecimiento puede sostenerse a largo plazo si deja de lado el bienestar de quienes hacen posible la operación diaria y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Hoy más que nunca, liderar implica escuchar, acompañar y generar condiciones para que cada colaborador pueda desarrollarse plenamente. Las organizaciones que entienden esta responsabilidad no solo fortalecen su cultura interna e incrementan su competitividad, también generan un impacto positivo en las familias, las comunidades y en la construcción de una sociedad más humana y solidaria.





Empresas que prosperan desde su gente

C.P.C. Gilberto A. Guajardo Villarreal
SOCIO EN GUAJARDO ABOGADOS
Y ASESORES FISCALES

En el ejercicio profesional de una Firma de contadores y abogados, es muy común que las conversaciones con empresarios se enfoquen a reportes de cifras, impuestos, cumplimiento normativo y/o rentabilidad. Sin embargo, con el tiempo y la experiencia, hemos confirmado algo fundamental: los resultados financieros sostenibles no se explican únicamente por una planeación financiera, fiscal o un adecuado control interno, sino por la solidez integral de las empresas y en particular, por la calidad de vida de los trabajadores que la integran.

Desde nuestra perspectiva como una empresa en Consultoría, asesoramos a distintos sectores y tamaños de organizaciones y hemos tenido la oportunidad de participar en un diagnóstico con **Empresa Contigo**, que nos permitió observar y evidenciar como el bienestar de nuestros trabajadores no es un gasto, sino una inversión estratégica que impacta directamente en la productividad, rentabilidad y la toma de decisiones de la empresa. En nuestra práctica profesional, hemos documentado que las empresas con mejores resultados son aquellas que presentan menor rotación y ausentismo de sus trabajadores, que entienden el estado real de su gente (carga de trabajo, estrés, capacidad instalada, entre otros) y que logran que el trabajador comprenda que, si a la empresa le va bien, a él le ira mejor. Por lo tanto, el diagnóstico de **Empresa Contigo** parte

de la premisa de evaluar a la empresa como un sistema, en el que los resultados financieros son una consecuencia directa del equilibrio entre liderazgo, cultura, bienestar y procesos.

En nuestra Firma de contadores y abogados, donde el capital humano, el conocimiento especializado y la confianza del cliente son activos críticos, descuidar el bienestar del equipo tiene consecuencias muy claras como es la baja de productividad, desgaste emocional y la pérdida de talento clave. Por lo tanto, cuando colocamos a nuestros trabajadores en el centro de nuestros planes estratégicos, se genera un círculo virtuoso de compromiso, mejor desempeño y crecimiento sostenible.

Desde nuestra experiencia, hemos acompañado este proceso y confirmado que las empresas que cuidan a su gente gestionan mejor su crecimiento. Es por ello que, las empresas que entienden que el bienestar de sus trabajadores es parte fundamental de su plan estratégico; no solo mejoran el clima organizacional interno, sino también su negocio. Esta experiencia con **Empresa Contigo** nos confirma que trascender como empresa no significa solo crecer en números, sino dejar una huella positiva en los trabajadores y en la sociedad. Y a ti empresario, te hago un llamado a la reflexión ¿Qué tipo de liderazgo estas ejerciendo y que futuro estrás construyendo desde tu empresa?





Personas que Crecen, Empresas que Trascienden

Armando Zúñiga Salinas
PRESIDENTE GRUPO IPS

El verdadero motor del crecimiento empresarial es el desarrollo del talento. Las organizaciones que logran trascender son aquellas que crean las condiciones para que sus colaboradores descubran su potencial, fortalezcan sus capacidades y evolucionen constantemente. A lo largo de mi trayectoria he comprobado que cuando una persona crece, su transformación impulsa también el avance de la empresa. Ninguna organización puede sostener su desarrollo si quienes la integran, no tienen oportunidades para progresar.

He visto colaboradores que iniciaron su trayectoria en posiciones operativas y que, gracias a su esfuerzo, capacitación y acompañamiento, asumieron responsabilidades que quizá nunca imaginaron. Esas historias me han confirmado que cuando una empresa invierte en el desarrollo de su gente, no sólo fortalece su operación; contribuye a transformar vidas.

Considero que la formación continua es una de las expresiones más genuinas de la Responsabilidad Social Empresarial. No se trata únicamente de impartir cursos o desarrollar habilidades técnicas. Se trata de brindar herramientas para que las personas amplíen sus oportunidades, fortalezcan su confianza y construyan un mejor futuro para ellas y sus familias.

“Las empresas dejan huella por lo que construyen, pero dejan legado por las personas que ayudan a crecer.”

Las organizaciones necesitamos talento preparado para enfrentar un entorno cada vez más dinámico y competitivo. La capacitación impulsa la productividad, fortalece el compromiso, mejora el clima organizacional y abre oportunidades de crecimiento interno. Pero su valor más importante va más allá de cualquier indicador.

Detrás de cada colaborador que desarrolla nuevas competencias hay una familia que mejora sus perspectivas, una comunidad que se fortalece y una sociedad que avanza. Ahí es donde la inversión en talento se convierte en una herramienta de movilidad social y en una verdadera contribución al desarrollo de México.

Como empresarios, tenemos la responsabilidad de generar valor económico, pero también de crear oportunidades para que las personas alcancen su máximo potencial. Estoy convencido de que el empleo formal, sigue siendo una de las herramientas más poderosas para transformar vidas. Sin embargo, su impacto se multiplica cuando va acompañado de oportunidades reales de aprendizaje y crecimiento.



Calidad de vida y salario digno

Grupo Ruba

Grupo Ruba es una desarrolladora de vivienda con una trayectoria de 46 años. Su misión es promover una mejor calidad de vida con desarrollos habitacionales integrales, lo que la ha llevado a consolidarse como un referente en la industria de la vivienda en México.

Esta filosofía empresarial, con la que ha sido fundada, tiene el propósito que las personas se desarrollen de manera integral: sus colaboradores, proveedores, contratistas, entre otros; y que las ciudades y comunidades en las que opera eleven su calidad de vida.

Consciente de que las personas pueden crecer en todas sus dimensiones: personal, profesional, económica, etc., y que las empresas deben ser rentables, es decir, generar riqueza para impactar favorablemente a la sociedad, impulsa prácticas socialmente responsables y sustentables entre las que se encuentra el “Salario Digno”: una remuneración que supera el salario mínimo, garantizando que un colaborador y su familia puedan vivir dignamente.





Con base en ello, Ruba, brinda al 100% de sus colaboradores el salario digno, que además lo complementa con otro tipo de prestaciones que impactan a sus familias como son: bono de productividad cuando se cumplan las metas y acorde al desempeño; seguro de gastos médicos mayores y menores; convenios con instituciones educativas, del deporte, de salud física y emocional.

Esta práctica que se vive al interior también se promueve con sus aliados estratégicos. Como parte de su estrategia, Ruba, pretende hacer realidad el Salario Digno coadyuvando con los contratistas para que repliquen las prácticas de Ruba con sus trabajadores; entre las primeras acciones que se han implementado es el subsidio para su institucionalización, mediante un programa aceleración dirigido a 119 contratistas de los cuales han graduado el 72%; además de colocar en cada uno de sus desarrollos con comedores; contenedores de agua potable; generación de campañas de salud, etc.

Ruba considera que este tipo de prácticas que promueven la calidad de vida de las personas, se retribuyen a la organización, lo cual la ha llevado mantener un crecimiento continuo por más de 20 años, llevándola a obtener en la actualidad, por su solidez financiera, la más alta calificación crediticia en el sector de vivienda (en la historia de México) otorgada por Fitch Ratings y por S&P Global.





LIDERAZGO CON SENTIDO: La Calidad de Vida como Motor de Rentabilidad

Elizabeth Quintanilla Cervantes

RESPONSABLE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA Y CALIDAD - SINSA LATAM

Todas las organizaciones, sin importar su escala, poseen un compromiso social inherente: elevar la calidad de vida de sus colaboradores. Para las pequeñas y medianas empresas, responder a esta responsabilidad suele percibirse como un desafío abrumador, ya sea por la falta de competencias especializadas o por la creencia de que requiere presupuestos inalcanzables. Ante esta encrucijada, muchas PyMEs intentan implementar mejoras aisladas sin una brújula clara o, en el peor de los casos, desisten al considerar que el impacto social es terreno exclusivo de los grandes corporativos.

En este contexto, nuestra experiencia con Empresa Contigo marcó un punto de inflexión. Al ser una iniciativa de acompañamiento gratuito, elimina la barrera económica y sitúa la verdadera inversión en el activo más valioso de cualquier líder: su tiempo y su voluntad de cambio. Más que una asesoría tradicional, encontramos un respaldo estratégico basado en la empatía y la pasión por transformar realidades desde la gestión humana.

El proceso comenzó con un diagnóstico profundo que nos permitió obtener un “norte” claro, adaptado estrictamente a nuestro contexto. De





la mano de sus expertos, logramos aterrizar acciones concretas en ejes fundamentales: salario digno, salud, educación y diversidad, equidad e inclusión. Sin duda, el valor diferenciador reside en sus sesiones de seguimiento; espacios de confianza donde los retos operativos se transforman en soluciones ejecutables sin costo de consultoría.

Sin embargo, para que este diagnóstico rinda frutos, existen requisitos innegociables: el reconocimiento genuino de la alta dirección sobre su compromiso con el bienestar y, fundamentalmente, la integración de estas prácticas en el plan estratégico del negocio. No se trata de acciones aisladas, sino de coherencia entre lo que se piensa y lo que se hace.

Los resultados son tangibles: al priorizar a la persona, fortalecemos el talento, reducimos la rotación y mitigamos riesgos legales que suelen ser sumamente costosos. Responder positivamente al compromiso social no requiere de grandes capitales, sino de alianzas estratégicas. De la mano de Empresa Contigo, demostramos que la integridad y la calidad de vida son, por definición, el camino más corto hacia una rentabilidad sostenible.



PRIMERO EL EQUIPO: cuando el bienestar es una decisión

Regina Espinoza Athié
CEO - CUÉNTAME

En Cuéntame llevamos siete años con una misión clara: eliminar todas las barreras a la salud mental. Somos una empresa tecnológica que ofrece prevención a la salud mental, atención de casos críticos, acceso a terapia y cumplimiento de la NOM-035 para otras organizaciones. Hoy damos cobertura a más de 150,000 personas, y el 78% de nuestros usuarios accede por primera vez a servicios de salud mental, lo que significa que no solo atendemos una necesidad, sino que abrimos una puerta que antes estaba cerrada. Por lo que nuestra pregunta fundacional ha sido: ¿cómo cuidar al equipo, que cuida a otros? Como un gran mentor me dijo alguna vez: es como en el avión ponerse la máscara de oxígeno primero, antes que ponérsela a alguien más. Esta convicción, anclada en la dignidad humana, nos llevó a construir una estrategia interna que no nació de una exigencia regulatoria, sino de una decisión ética: nuestro equipo no es un recurso, es el centro de la estrategia.

El primer reto fue cómo lograr que las personas reconocieran cuándo estaban agotadas y se dieran permiso de descansar sin culpa. Queríamos atletas de negocio que supieran cuándo recuperarse para seguir corriendo el maratón. Nues-



tra respuesta fue una política de descanso que ha ido evolucionado: comenzamos con 4 Mental Health Days al año, que son días de descanso que el equipo puede ocupar sin necesidad de dar una explicación del por qué; es un día que puedes ocupar para conectar con tu familia, para recuperarte tras días pesados de trabajo, si tienes una situación personal que quieres atender, también lo puedes usar. Hemos ido aprendiendo de la importancia de esos espacios para que cada persona conecte consigo misma y con los suyos, por eso al día de hoy incrementamos de 4 mental health days a 10; 5 Mental Health Days disponibles cuando se necesiten durante el año, 5 días en la última semana de diciembre en donde todo el equipo se desconecta y 15 días de vacaciones disponibles desde los seis meses de antigüedad. El descanso es parte del entrenamiento, no su interrupción.

Otro problema frecuente en equipos de alto desempeño es la ansiedad por la ambigüedad: las personas trabajan mucho sin saber si están trabajando en lo correcto. Por eso pasamos de gestionar tareas a gestionar resultados mediante scorecards individuales con métricas claras de éxito: cada persona sabe qué resultado le pertenece y qué significa tener éxito en su rol. Esto fortalece la autonomía y reduce la ansiedad laboral. Lo complementamos con 1:1 semanales entre líder y colaborador, un canal de gratitud en Slack para normalizar el reconocimiento entre pares, y un All Hands mensual híbrido donde el equipo se conecta con las métricas del negocio y con las historias reales de las personas que usan nuestra plataforma.

En México, la mayoría de las personas llega a terapia en crisis, no como estrategia de prevención. En Cuéntame queremos cambiar eso: promovemos que ir al psicólogo no es una señal de que algo está mal, es una herramienta para estar bien, conocerte y amarte. Por eso cada colaborador tiene acceso a 8 sesiones de terapia psicológica subsidiadas al año. Hoy, 2 de cada 5 colaboradores en Cuéntame han tomado terapia, una cifra que habla de una cultura donde pedir ayuda no genera estigma. Y porque creemos que los seres humanos somos integrales, no podemos separarnos entre el trabajo y la familia, somos un todo, extendemos también 8 sesiones para un familiar directo. El resultado nos sorprendió: 1 de cada 2 familiares de colaboradores ha tomado terapia. Apoyar al entorno familiar es un acto de solidaridad genuina: el bienestar de cada persona está entrelazado con el de quienes ama, y apoyar a una es apoyar a todos.

En Cuéntame creemos que la salud mental es el cimiento de todo lo demás: la creatividad, la colaboración, la innovación. Como líderes, aceptamos un compromiso con las personas de nuestro equipo: la responsabilidad más importante de un líder de negocios es volverse especialista en personas. Antes pensábamos que la salud mental era un beneficio; hoy la entendemos como una condición para que una empresa pueda operar, aprender y adaptarse. No podemos hablar de sostenibilidad si las personas que sostienen la empresa están agotadas. Si más empresas mexicanas abrazan esa convicción, estaremos construyendo juntos un país con mayor dignidad humana en el trabajo.





Transformando una empresa tradicional

Greenpaper

Greenpaper, empresa papelera regiomon-
tana con más de 80 años de historia, ha
vivido una transformación significativa
alineando el crecimiento y con la cultura
organizacional. Durante años, la compa-
ñía mantuvo un enfoque principalmente
orientado a la operación y el cumplimen-
to de resultados.

A raíz de un cambio generacional y nue-
vo liderazgo, iniciaron cambios culturales,
los cuales implicaron romper con décadas
de inercia industrial, reconociendo que el
crecimiento sostenible no podía depender
únicamente de infraestructura o capaci-
dad productiva. Internamente, se detectó
la necesidad de fortalecer el bienestar de
sus colaboradores.

A partir de ello, Greenpaper comenzó a
desarrollar un modelo de bienestar in-
tegral donde la responsabilidad social se
convertiría en parte fundamental de la
toma de decisiones y no sólo en un es-
fuerzo complementario.

Esta transformación se llevó a cabo me-
diante la implementación de un modelo
llamado “Xti”, en el cual se proponen ac-
ciones enfocadas al bienestar integral del



colaborador en las dimensiones físico, emocional, económico, laboral y social. Dicho modelo parte de una cultura humanista; el trabajador es un ser multidimensional que requiere estabilidad y crecimiento en todos los ámbitos de su vida para prosperar plenamente.

Programas como “Escuchando Voces”, donde los directores se toman el tiempo para escuchar a todos los colaboradores, como iniciativas para aumentar la contratación de mujeres, tales como “Espacios Seguros”, donde mujeres cuentan con el acompañamiento de una psicóloga y se abordan temas de interés en un entorno de confianza. También se inauguró una sala de lactancia y se establecieron turnos fijos para facilitar el equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Dentro del modelo, se definieron tabuladores hacia el concepto de “Salario Digno”, con incrementos sostenidos por encima de la inflación. El modelo económico se complementa con ca-

jas de ahorro con tasas preferenciales y créditos para autos, entre otros.

Se cuenta también con atención psicológica y nutricional para sus colaboradores, así como esquemas flexibles de trabajo.

La historia de Greenpaper confirma que el desarrollo humano y el crecimiento del negocio pueden avanzar de la mano. Su transformación demuestra que poner a las personas al centro no sólo fortalece la cultura organizacional, sino que también impulsa resultados sostenibles y un impacto positivo dentro y fuera de la empresa.

Y si una industria tradicionalmente rígida y resistente al cambio logró evolucionar hacia una cultura más humana, colaborativa y reconocida como un gran lugar para trabajar, entonces la verdadera pregunta ya no es si las empresas pueden transformarse, sino qué las detiene para hacerlo.





Compromiso social que impulsa el desarrollo

Grupo Lamosa

En Grupo Lamosa creemos que nuestro compromiso va más allá de la operación diaria. Como parte de nuestra estrategia de Apoyo a Comunidades, impulsamos iniciativas que contribuyen al desarrollo social y educativo de las comunidades donde tenemos presencia, generando un impacto positivo para nuestros colaboradores, sus familias y su entorno.

Uno de nuestros programas más representativos es **Escuela Digna**, mediante el cual identificamos escuelas públicas de nivel básico donde estudian hijos de nuestros colaboradores para apoyar la mejora de su infraestructura. A través de este esfuerzo buscamos contribuir a que niñas y niños cuenten con espacios más seguros, funcionales y adecuados para su aprendizaje, convencidos de que mejores condiciones educativas favorecen el desarrollo integral de las nuevas generaciones.

Recientemente, como parte de este programa, se apoyaron tres escuelas en los estados de Nuevo León e Hidalgo, beneficiando a más de 1,100 personas entre alumnos, personal docente y directivo. Las intervenciones realizadas incluyeron la rehabilitación de baños y aulas, colocación de pisos, trabajos de impermeabilización, instalación de cancelería y mejoras en alumbrado, entre otras acciones. Estas obras contribuyen a fortalecer los espacios educativos y a brindar entornos más dignos para la enseñanza y el aprendizaje.



Asimismo, convencidos de que la educación es una de las inversiones más valiosas para construir un mejor futuro, contamos con nuestro programa de Becas Escolares dirigido a colaboradores y sus hijos. A través de alianzas con instituciones como el Tecnológico de Monterrey, mediante PrepaNet, la Universidad Autónoma de Nuevo León y CONALEP, impulsamos oportunidades de formación académica y desarrollo profesional.

Actualmente, el programa beneficia a 46 becarios, de los cuales el 83% corresponde a hijos de colaboradores y el 17% restante a colaboradores que continúan fortaleciendo su preparación académica.

Estas iniciativas reflejan la convicción de Grupo Lamosa de generar valor más allá de nuestras operaciones, contribuyendo al fortalecimiento de las comunidades donde participamos. Nuestro compromiso con la responsabilidad social se traduce en acciones concretas que impulsan la educación, promueven oportunidades de desarrollo y contribuyen a la construcción de un futuro más sólido y sostenible.



FORO DE IMPACTO SOCIAL 2026

Con la participación de 118 asistentes, COPARMEX llevó a cabo el pasado 14 de abril el Foro de Impacto Social 2026, un espacio de encuentro y reflexión que reunió a líderes empresariales, especialistas y representantes de diversos sectores para dialogar sobre los retos y oportunidades que enfrenta la Responsabilidad Social Empresarial en un entorno cada vez más complejo y cambiante.

Bajo el lema *“Empresas que trascienden en valor económico, humano y ambiental”*, el foro abordó temas fundamentales para la sostenibilidad y la competitividad empresarial. A través de cinco paneles de alto nivel, se analizaron aspectos como la rentabilidad integral de la RSE y el impacto social de las organizaciones; la importancia de tomar decisiones empresariales con visión de largo plazo; los desafíos que plantea la inteligencia artificial para la dignidad del trabajo; la relevancia de la gobernanza, la transparencia y

los reportes de sostenibilidad; así como el papel de las empresas en la construcción de comunidades más resilientes e incluyentes.

Las conversaciones coincidieron en un mensaje central: el éxito empresarial ya no puede medirse únicamente a través de indicadores financieros. Hoy, las organizaciones están llamadas a generar valor para todos sus grupos de interés, integrando criterios sociales, ambientales y de gobernanza en el corazón de su estrategia.

El Foro de Impacto Social reafirmó la convicción de COPARMEX de impulsar una visión empresarial centrada en la persona, capaz de generar prosperidad económica sin perder de vista el desarrollo humano y el bienestar colectivo. A través de estos espacios, se fortalece el compromiso de construir empresas que no solo crecen, sino que también contribuyen activamente a la transformación positiva de México.





CONVOCATORIA 2026, RECONOCIMIENTO DON LORENZO SERVITJE

COPARMEX y Confederación lanzaron la décima cuarta edición del Reconocimiento Don Lorenzo Servitje al Empresario Joven con Liderazgo y Responsabilidad Social, una iniciativa que busca identificar, distinguir y promover a empresarios jóvenes que colocan la dignidad de la persona en el centro de su actividad empresarial. Desde su primera edición, han reconocido el esfuerzo de más de 35 empresarios jóvenes.

La convocatoria 2026 estará abierta del 8 de junio al 28 de agosto y está dirigida a directores generales y accionistas menores de 41 años que lideren empresas con al menos tres años de operación, ventas anuales superiores a 10 millones de pesos y acciones comprobables de Responsabilidad Social Empresarial Centrada en la Persona.

Este reconocimiento distingue a quienes han demostrado que es posible construir empresas altamente productivas, plenamente hu-

manas y sustentables, generando valor económico mientras impulsan el desarrollo integral de sus colaboradores, fortalecen sus relaciones con los grupos de interés y contribuyen positivamente a la sociedad.

El proceso de participación contempla dos fases de evaluación, en las que se analizarán tanto el modelo de negocio como las prácticas de responsabilidad social implementadas por las empresas participantes. Los perfiles mejor evaluados serán entrevistados por un jurado in-

Sección de Eventos COPARMEX • Sección de Eventos COPARMEX • Sección de Eventos COPARMEX •

tegrado por destacados líderes empresariales, representantes de COPARMEX, USEM y ganadores de ediciones anteriores.

Más que un reconocimiento, esta iniciativa busca inspirar a una nueva generación de empresarios comprometidos con una visión humanista de la empresa, capaz de generar prosperidad con sentido social y contribuir a la construcción de un México más justo, sostenible y competitivo. Para más información, visita la página web y conoce las bases, el proceso y los premios. ¡Postúlate o nóminala a quién con sus acciones, está transformando el mundo del trabajo!





1ER FORO REGIONAL DE IMPACTO SOCIAL CENTRO EMPRESARIAL ACAPULCO

Selene Salinas
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE RSE

- **1er Foro Regional de Responsabilidad Social.**

El 23 de abril, Día de la RSE, Acapulco fue sede del Primer Foro Regional de Responsabilidad Social Empresarial “RSEmpresa que Transforma”, organizado por COPARMEX Acapulco y COPARMEX Morelos, con el objetivo de fortalecer la cultura de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y generar alianzas estratégicas entre empresas, gobierno y sociedad civil.

El foro surge en un momento clave para Guerrero, tras los impactos de los huracanes Otis, John y Eric, que evidenciaron la necesidad de impulsar modelos de desarrollo más resilientes, sostenibles e incluyentes. En este contexto, la RSE se posiciona como una herramienta fundamental para contribuir a la reconstrucción social y económica de la región.

Con más de 200 asistentes, el evento reunió a representantes empresariales, autoridades, aca-



Sección de Eventos COPARMEX • Sección de Eventos COPARMEX • Sección de Eventos COPARMEX •



demia y organizaciones civiles. A través de paneles y conferencia, se abordaron temas de conciliación trabajo-familia, mejores prácticas de RSE, Desarrollo Sostenible, Agenda 2030, Distintivo ESR y alianzas multisectoriales. Participaron el Dr. Evodio Sánchez Rodríguez, Director de RSE de CEMEFI, la Mtra. Rosa Marta Abascal Olascoaga, Presidenta de AliaRSE, ejecutivos de empresas como Grupo Merza, Industrias Peñoles, ADO, la Secretaría de Fomento y Desarrollo Económico del Estado de Guerrero y Secretaría de Planeación y Desarrollo Económico del Gobierno Municipal de Acapulco.

El principal aprendizaje fue claro: las empresas tienen un papel decisivo en la construcción de comunidades más justas y sostenibles. Convocar estos espacios fortalece el diálogo, impulsa la colaboración y demuestra que el desarrollo económico debe avanzar de la mano del bienestar social.



LA INTEGRACIÓN TRABAJO–FAMILIA

La integración trabajo–familia dejó de ser un tema accesorio para convertirse en un factor estratégico de competitividad, productividad y sostenibilidad empresarial. Hoy, las organizaciones enfrentan desafíos vinculados al estrés, agotamiento, rotación de personal, dificultades de conciliación y afectaciones al bienestar de las personas colaboradoras y sus familias. Estos retos no sólo impactan el clima laboral, también influyen en la permanencia del talento, la productividad y la capacidad de crecimiento de las empresas.

En este contexto, desde COPARMEX impulsamos el relanzamiento del Ranking Integración Trabajo–Familia 2025–2026 como una iniciativa orientada a reconocer, inspirar y promover la replicación y escalamiento de mejores prácticas empresariales en favor del bienestar de las personas y sus familias.

El Ranking busca visibilizar acciones relacionadas con flexibilidad laboral, corresponsabilidad, bienestar, salud mental, apoyo a cuidados y fortalecimiento de vínculos familiares. La intención es que las empresas participantes puedan compartir experiencias exitosas y convertirse en referencia para otras organizaciones interesadas en construir entornos laborales más humanos, productivos y sostenibles.

En sus ediciones anteriores, cerca de 100 empresas de distintos tamaños y sectores han participado en esta iniciativa, contribuyendo a generar una comunidad comprometida con impulsar mejores condiciones para las personas colaboradoras y sus familias.

La experiencia demuestra que las empresas que promueven una mejor integración trabajo–familia fortalecen su cultura organizacional, mejoran

Sección de Eventos COPARMEX • Sección de Eventos COPARMEX • Sección de Eventos COPARMEX •

su reputación y generan entornos más estables y comprometidos. Al mismo tiempo, contribuyen a atender problemáticas sociales como violencia, desgaste emocional, ausentismo y desigualdad en las tareas de cuidado.

Por ello, invitamos a las empresas socias de COPARMEX a registrarse y participar en el Ranking Integración Trabajo–Familia 2025–2026. Más que una evaluación, es una plataforma para reconocer esfuerzos, compartir aprendizajes e impulsar una cultura empresarial centrada en las personas.

En fases posteriores, la Consejería Delegada de Trabajo y Familia de COPARMEX buscará complementar esta iniciativa con herramientas de diagnóstico, acompañamiento y fortalecimiento institucional para las empresas participantes.





Las personas como eje de la sustentabilidad en Quálitas

Quálitas

Quálitas Compañía de Seguros ha consolidado su indiscutible liderazgo en el sector automotriz mexicano no solo a través de una sólida estrategia financiera y tecnológica, sino mediante un modelo de negocio que sitúa a las personas en el centro de su estrategia de sustentabilidad.

Para la organización, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) comienza desde adentro: potenciar el talento de los colaboradores y garantizar su bienestar integral constituye el motor fundamental que impulsa la excelencia en el servicio y la generación de valor compartido.

La estrategia de la compañía se fundamenta en la implementación y el fortalecimiento de programas de bienestar, salud, responsabilidad social, beneficios y transformación digital, iniciativas que buscan mejorar la experiencia y calidad de vida de los quienes integran Quálitas.

Nuestros colaboradores son el corazón de la compañía. Su conocimiento, competencias y habilidades permiten construir en conjunto el éxito de Grupo Quálitas; por ello, se realizan acciones concretas que integran su bienestar integral en tres vertientes principales:



Físico y emocional

- Campañas de vacunación.
- Membresías para gimnasios y servicios de well-ness.
- Ferias de la salud.
- Apoyo y asesoría psicológica.



Financiero

- Certificados para la compra de vestimenta.
- Préstamos para la adquisición de automóviles.
- Caja de ahorro.
- Plan de contribución definida.
- Programa de becarios para hijos de colaboradores.
- Descuentos en establecimientos comerciales.



Profesional

- Apoyo económico para estudios.
- Programas de capacitación.
- Evaluación del desempeño.

Además, se enriquece la vida laboral de los colaboradores vinculándolos con el impacto social a través de campañas como Quálitas con México y en programas de reforestación de áreas naturales.



Guiada por un estricto Código de Ética, en Quálitas sabemos que contar con el mejor talento requiere de las mejores prácticas. Por ello, ofrecemos un espacio de trabajo seguro y saludable, así como un clima laboral donde se respetan los derechos fundamentales, se garantiza un trato igualitario —libre de cualquier tipo de discriminación y acoso— y se fomenta la libre expresión.



Estas y otras acciones enriquecen la propuesta de valor que Quálitas ofrece a cada uno de sus integrantes. Con ello, se ha logrado logrado un impacto positivo en su calidad de vida y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, consolidando así una cultura centrada en las personas.



conectando competitividad y responsabilidad social

Claudia Montalván Tueme

LÍDER DE LA INICIATIVA EMPRESA CONTIGO

Empresa Contigo es una iniciativa impulsada por líderes empresariales para promover el bienestar integral de las y los colaboradores como una estrategia de competitividad, responsabilidad social y desarrollo sostenible. Nace de empresarios para empresarios, ante la necesidad de cerrar brechas en salario digno, salud, educación y diversidad, equidad e inclusión, con la convicción de que las empresas pueden ser agentes de transformación social.

En Empresa Contigo creemos que la responsabilidad social empresarial inicia con nuestros colaboradores y esto, sí es rentable. Apostar por el cuidado, bienestar y el crecimiento de las personas fortalece la productividad, la cultura organizacional y la sostenibilidad de las empresas, generando beneficios para las familias, las empresas y el país.


Empresa Contigo promueve cuatro ejes: salario digno, salud, educación y diversidad, equidad e inclusión, brindando diagnóstico, mentorías, consultoría personalizada, herramientas prácticas para implementar acciones de impacto.

Empresa Contigo opera bajo un modelo que no tiene costo para las empresas participantes, es una comunidad en crecimiento constante, más de 600 empresas en 28 estados de la República ya son parte de la iniciativa.

Uno de sus principales diferenciadores es la colaboración con organismos empresariales como COPARMEX, alianza que ha permitido ampliar su alcance nacional y fortalecer una comunidad de empresas comprometidas con generar bienestar y crecimiento sostenible.

Hoy, Empresa Contigo te invita a registrarte y sumarte a esta comunidad, porque cuando las personas crecen, las empresas y México también crecen y estamos convencidos que Juntos, podemos hacer más, mucho más.

Conoce más:

 **81 2466 8454**

www.empresacontingo.mx



Empresas que transforman vidas mediante el ingreso digno

Andrea Santiago Páramo

COORDINADORA DE INCIDENCIA PÚBLICA EN CEMEFI E INTEGRANTE DEL COLECTIVO VIDA DIGNA. INICIATIVA POR UN INGRESO DIGNO

En **Vida Digna. Iniciativa por un Ingreso Digno** trabajamos para impulsar un cambio profundo, pero alcanzable: que toda persona que trabaje en una empresa en México pueda vivir con dignidad a partir de su trabajo. Surgimos en 2023 como un esfuerzo nacional articulado entre empresas, organismos empresariales y organizaciones de la sociedad civil, convencidos de que mejorar los ingresos laborales beneficia a las personas, fortalece a las empresas y contribuye al bienestar de toda la sociedad.

Por ello, impulsamos la adopción de un **ingreso digno**, entendido como el monto suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia. En 2026, esta cifra se estima en \$14,400 pesos mensuales libres, calculados con base en el costo de una canasta digna para un hogar de cuatro personas con dos perceptores de ingreso.

Nuestra propuesta es realista y flexible: cada em-

presa, según su tamaño, sector y estado, puede construir una ruta propia para avanzar hacia el ingreso digno. Desde la Iniciativa ofrecemos herramientas para facilitar este proceso. A través de Empresa Contigo, las empresas pueden acceder a acompañamiento y consultoría, realizar diagnósticos, recibir mentorías, intercambiar experiencias.

El ingreso digno transforma vidas. No solo mejora las condiciones de una persona trabajadora, también impacta positivamente a sus familias, amplía oportunidades y fortalece comunidades enteras. Por eso, constituye una dimensión esencial de la responsabilidad social empresarial, porque una empresa que reconoce y respeta la dignidad de sus empleados no solo genera valor económico, sino también bienestar social.

Les invitamos a sumarse y conocer más sobre esta iniciativa en: colectivovidadigna.mx



Inclusión laboral: cuando el diálogo se convierte en oportunidades

Oscar Manuel Zaldivar Escalante
SÍ SE PUEDE

Hablar de inclusión laboral para personas con discapacidad no debe ser una conversación basada en confrontaciones ni en prejuicios hacia el sector empresarial. Por el contrario, estoy convencido de que perseguimos el mismo objetivo: construir una sociedad más productiva, más justa y con mayores oportunidades para todas y todos.

Muchas veces lo que ha faltado no es voluntad, sino diálogo, cercanía y acompañamiento. Precisamente de ahí nace el próximo convenio de colaboración que impulsaremos entre Constituyentes MX, Si Se Puede y COPARMEX.

Esta alianza busca generar puentes reales entre las empresas y el talento de las personas con discapacidad. Porque cuando hablamos de empleo, hablamos desde luego de mejorar ingresos y fortalecer la economía familiar, pero también de algo mucho más profundo: autonomía, dignidad, autoestima, salud mental y desarrollo personal.

Tener un empleo significa poner en práctica conocimientos, aprender nuevas habilidades, generar independencia y demostrar capacidades. Por eso es tan importante dejar atrás la idea de que la inclusión laboral es únicamente un tema asistencial. Las personas con discapacidad no buscamos caridad; buscamos oportunidades.

Desde nuestra parte, como sociedad civil organizada, asumiremos la tarea de identificar perfiles, conocer habilidades y vincular a las personas con discapacidad con vacantes que realmente correspondan a sus capacidades. También trabajaremos en capacitaciones sobre autonomía, movilidad y preparación para entrevistas laborales.

Pero este esfuerzo no termina ahí. Uno de los aspectos más importantes será la capacitación a los equipos de trabajo dentro de las empresas, no sólo para garantizar una interacción adecuada con un nuevo integrante con discapacidad, sino también para fortalecer la cultura de inclusión dentro de cada espacio laboral.

Con frecuencia existe el temor de que contratar a una persona con discapacidad implica crear una vacante especial o hacer cambios complejos. La realidad es muy distinta. La mayoría de las veces se trata únicamente de identificar correctamente los perfiles y realizar ajustes razonables. Tal vez una vacante no sea ideal para una persona con discapacidad visual, pero sí para alguien con discapacidad auditiva, motriz o psicosocial. La

clave está en enfocarnos en las capacidades y no en las limitaciones.

Además, estas capacitaciones también ayudarán a que las empresas brinden una atención más adecuada a clientes con discapacidad. Porque, aunque generalmente existe educación y buena intención, un trato amable no siempre significa un trato correcto o incluyente. La inclusión también se refleja en la manera en que una empresa recibe, escucha y atiende a todas las personas.

Otro punto importante será promover los incentivos fiscales existentes para la contratación de personas con discapacidad. Aunque actualmente son limitados, muchas empresas ni siquiera conocen que existen. Y así como impulsaremos su difusión, también queremos construir, junto al sector empresarial, propuestas para fortalecerlos y generar nuevos estímulos que incentiven la inclusión laboral.

En pocas palabras, esta alianza nace para demostrar que la inclusión laboral no es un favor: es un derecho. Pero también es un ganar-ganar. Ganan las personas con discapacidad al acceder a mayores oportunidades y gana el sector empresarial al incorporar talento, compromiso, diversidad y nuevas perspectivas a sus equipos de trabajo.

La inclusión laboral no debe verse como una obligación incómoda, sino como una oportunidad de crecimiento conjunto. Y justamente eso es lo que hoy estamos comenzando a construir.



