

INNOVACIÓN

A hand is shown placing a single, glowing blue puzzle piece into a larger, partially assembled puzzle. The puzzle pieces are dark blue, and the glowing piece stands out prominently. The background is a deep blue with faint, abstract geometric patterns.

**La Dignidad Humana:
El Verdadero Motor de la
Innovación con Propósito**

Rosa Marta Abascal Olascoaga
Vicepresidenta Nacional de Responsabilidad
Social Empresarial.

La Era de los Agentes de IA

Fernando Sánchez Argomedo.
Presidente de la Comisión Nacional de Innovación Empresarial.

COMISIÓN DE INNOVACIÓN

Aguascalientes. Marzo / Abril . 2026 / \$80

/ Mensaje

Espero que ustedes y sus familias se encuentren bien.

En Coparmex Aguascalientes estamos convencidos de que la innovación no es una tendencia pasajera, sino una condición indispensable para competir, crecer y aportar al bien común.

Esta edición recoge reflexiones clave sobre el momento que vivimos. La irrupción de los agentes de inteligencia artificial está transformando la forma de operar, decidir y generar valor. Sin embargo, este cambio no es únicamente tecnológico: es, sobre todo, un desafío de liderazgo y visión empresarial.

En medio de esta transformación, debemos mantener claridad en lo esencial: la dignidad de la persona. La innovación solo es auténtica cuando está al servicio del desarrollo humano y de una sociedad más justa.

Adoptar tecnología no es instalar soluciones, es transformar organizaciones. Implica cultura, talento y una profunda comprensión de nuestra realidad regional para convertir la innovación en una verdadera ventaja competitiva.

Porque si algo nos ha enseñado la experiencia, es que la principal causa del fracaso en la innovación no es técnica, sino cultural.

Agradezco a nuestro expresidente Óscar Gutiérrez, a Christian Lomelí y a todos quienes hicieron posible esta edición. Que su lectura nos lleve no solo a reflexionar, sino a actuar con responsabilidad y visión de futuro.



Mtro. Juan Carlos Soledad Pérez

PRESIDENTE DE COPARMEX
EN AGUASCALIENTES





Editorial

La innovación sigue siendo el motor que impulsa el cambio, pero esta edición de la revista va más allá de la simple adopción tecnológica. En esta quinta edición, exploramos cómo la transformación organizacional no solo depende de las herramientas, sino de las personas que las impulsan. Desde los agentes de IA, que están redefiniendo la forma en que trabajamos, hasta el análisis de cómo la tecnología debe ponerse al servicio de la dignidad humana, este número nos invita a reflexionar sobre el impacto de la tecnología en nuestras vidas y el futuro que estamos construyendo.

Adoptar tecnología y IA no es solo instalar software, es transformar la organización. Este cambio debe ir más allá de la infraestructura tecnológica; se trata de una evolución cultural y estratégica en las empresas. En este contexto, abordamos también el desafío de la arquitectura económica regional, analizando cómo las economías locales pueden adaptarse a un mundo digital para reducir las brechas económicas globales.

"Cuando la innovación se vuelve mexicana" nos invita a descubrir cómo las soluciones locales están marcando la diferencia, demostrando que la innovación no es un concepto importado, sino una herramienta que puede florecer en nuestro propio contexto. Finalmente, cerramos con el artículo "La clave del fracaso en la innovación: cuando la cultura no acompaña", que subraya la importancia de la cultura organizacional como pilar para que la innovación sea efectiva.

Cada uno de estos temas refleja cómo la tecnología debe ir acompañada de valores humanos, talento y mentalidad para que realmente genere un impacto positivo y transformador. Acompáñanos en esta reflexión sobre el futuro de la innovación.

Christian Lomelí

Vicepresidente de la Comisión de Innovación
COPARMEX Aguascalientes.

I	1	Mensaje del Presidente COPARMEX AGS.	
N	2	Editorial.	5
	8	La Dignidad Humana: El Verdadero Motor de la Innovación con Propósito	9
D			
I	10	Adoptar tecnología e IA no es instalar software: es transformar la organización	13
C	16	La gran grieta ¿Será la IA el motor de una desigualdad sin precedentes?	19
E	22	La clave del fracaso en la innovación: Cuando la cultura no acompaña	25
			Frase.

Consejo editorial

¿Quién lidera el comité?



COPARMEX
COMISIÓN DE EMPRESARIOS JÓVENES
AGUASCALIENTES

Óscar Fabián Gutiérrez Tenorio
Christian Lomelí Chávez
Janette Rodríguez Villa
Juan Carlos Rodríguez
Victor Manuel Martínez
Donaji Milo Rivera
Luis Arturo Cabrera Jiménez
Guillermo Tafolla Milo
Fernando Gómez González
Carolina Ruiz



Descubre lo que tus datos realmente pueden decirte.

En un mundo impulsado por la información, no basta con recopilar datos... hay que interpretarlos correctamente.

AB Research transforma datos complejos en ideas accionables, estrategias claras y decisiones con impacto real para tu negocio.

Cerro de La Silla #105, Jardines de la Concepción II
C.P.20120 Aguascalientes, Ags.



ab.rsch



449 912 8610

abrsch®



Rosa Marta Abascal Olascoaga

Vicepresidenta Nacional de Responsabilidad Social Empresarial.

Educadora Familiar por el Instituto Familiar y Social, Administradora e Instituciones por la escuela de HOSPITALIDAD ESDAI de la Universidad Panamericana, Licenciada en ciencias de la comunicación, Maestría en Desarrollo Humano por la Universidad Libre Internacional de las Américas y con diversos cursos entre ellos Mujer y Liderazgo impartido por el IESE.

- VP de Responsabilidad social empresarial, consejera nacional y miembro de la Comisión Ejecutiva de COPARMEX NACIONAL.
- Presidenta de Fundación Abascal.
- Consejera del Consejo de Vinculación de la UPAEP. Consejera de múltiples OSCs.
- Cofundadora y Directora comercial en la agencia Estrategia Web 360.
- Cofundadora y directora editorial de Yoinfluyo.com



Fernando Sánchez Argomedo

Presidente de la Comisión Nacional de Innovación COPARMEX.

Empresario y estratega digital con más de 20 años de experiencia, fundador de la agencia de marketing EW360 y del medio digital Yoinfluyo.com. Especialista en innovación, inteligencia artificial y gestión estratégica con enfoque humanista. Ha liderado proyectos corporativos en Grupo BAL y actualmente impulsa el crecimiento de negocios digitales con modelos basados en resultados y propósito social.



Óscar Fabián Gutiérrez Tenorio

Presidente de la Comisión de Aguascalientes de Innovación COPARMEX.

Óscar Fabián Gutiérrez Tenorio es Contador Público, Licenciado en Derecho y Doctor en Gobierno y Administración Pública, con una sólida formación académica que incluye maestría en Impuestos, especialidad en Finanzas y Doctorado Honoris Causa en Derechos Humanos. Está certificado por organismos nacionales e internacionales en temas como innovación, liderazgo, gestión organizacional y emprendimiento con impacto social y ambiental.

Con más de 20 años de experiencia profesional, ha sido director general, asesor financiero y catedrático en universidades como la UAA, EBC y Universidad Cuauhtémoc, especializándose en contabilidad, auditoría y finanzas. Es fundador y presidente de diversos programas sociales y fundaciones, como "No+Quema2" y "Poder Oírme", además de participar activamente como consultor agroindustrial y promotor de la paz en Centroamérica y el Caribe.

Como líder empresarial, ha ocupado cargos clave en COPARMEX a nivel local y nacional, destacando como presidente del Centro Empresarial de Aguascalientes y actual presidente de la Comisión de Innovación Empresarial. Ha representado a México en proyectos de emprendimiento con Alemania, Texas y Colombia, fomentando ecosistemas empresariales globales. En el ámbito rotario, ha sido Gobernador del Distrito 4110, miembro de hermanamientos internacionales y aliado estratégico de organizaciones como UNICEF y Lions International.



Christian Lomelí Chávez

Vicepresidente de la Comisión de Innovación COPARMEX Aguascalientes.

Christian Lomelí es Licenciado en Mercadotecnia por la Benemérita Universidad Autónoma de Aguascalientes, cuenta con un Master en Publicidad por la Universidad de La Salle Bajío, así como un Diplomado en Business Intelligence por parte de la Universidad Anáhuac.

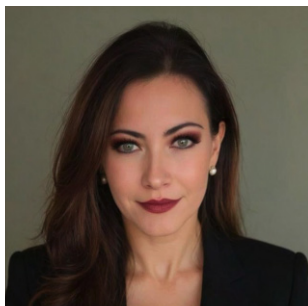
Por más de 10 años ha sido CEO de la empresa ABMKT y creo el corporativo AB GROUP que integra divisiones de marketing, publicidad, Investigación de Mercados y Videojuegos. Es vicepresidente de la comisión de innovación de COPARMEX ags.

Es Fundador y Director de XPANDATA división dedicada al desarrollo de proyectos de Business Intelligence & Analytics, así como de GAME ON el programa de videojuegos & ESports insignia del Instituto de Ciencia y Tecnología del Estado de Ags.

Fue Director del programa Mentores por Aguascalientes, un programa que cuenta con una red activa de más de 200 mentores y apoyó a más de 300 empresas a través de mentorías de alto impacto.

Ex Presidente de la red de agencias de investigación Rvox Marketing Research Global Network en la plaza Aguascalientes.

Mentor de las principales aceleradoras del estado y la región ENDEAVOR, DESEM y ZERO TO X.



Janette Rodríguez Villa

Titular de Nearshoring Comisión de Innovación COPARMEX Aguascalientes.

Especialista en Liderazgo Estratégico, Desarrollo Organizacional y Vinculación Binacional, con más de 25 años de trayectoria en empresas multinacionales de sectores como automotriz, belleza, seguros, manufactura y servicios. Su enfoque se distingue por combinar visión empresarial, estrategia comercial y formación de talento, impulsando la transformación organizacional y el posicionamiento de marca en entornos altamente competitivos. Ha liderado redes de ventas internacionales, estrategias operativas regionales y procesos de desarrollo corporativo.

Actualmente es CEO de DIA1, firma enfocada en neuroentrenamiento y cultura organizacional con presencia en Latinoamérica, y Directora Ejecutiva de la Cámara de Comercio México-Estados Unidos Capítulo Aguascalientes, desde donde fortalece los vínculos bilaterales y promueve a la región como destino estratégico de nearshoring. Como titular de la Comisión de Nearshoring en COPARMEX Aguascalientes, impulsa proyectos de alto valor que elevan la competitividad del país. Además, es embajadora de Great Place to Work®, consultora acreditada por CEMEFI y mentora de MiPyMEs. Su liderazgo se proyecta también como columnista en medios especializados y voz activa en temas de inclusión y cultura empresarial.)



Víctor Manuel Martínez

Titular de Transferencia Tecnológica Comisión de Innovación COPARMEX Aguascalientes.

Ingeniero en Cibernética y en Sistemas Computacionales por la Universidad La Salle, y cuenta con más de 17 años de experiencia en el sector de Tecnologías de la Información. Se distingue por su enfoque metódico, versatilidad y orientación a resultados, habiendo desarrollado una sólida trayectoria en áreas clave como ventas consultivas, soluciones tecnológicas, arquitectura en la nube, desarrollo de territorio y optimización de procesos, siempre con el objetivo de generar valor empresarial y maximizar el retorno de inversión. Entre sus principales competencias destacan la prospección estratégica, la identificación de oportunidades de negocio y la colaboración interfuncional.

A lo largo de su carrera, Víctor ha contribuido significativamente al crecimiento de ingresos y a la expansión del market share de sus clientes, asesorándolos en procesos de transformación digital. Actualmente, como ejecutivo en Gartner, lidera el desarrollo de estrategias comerciales y la ejecución de planes de cuenta para maximizar el valor entregado a sus clientes. Su enfoque se centra en empoderar a líderes tecnológicos, facilitando el uso eficiente de datos, tendencias, herramientas y mejores prácticas alineadas a sus prioridades de misión crítica.



Luis Arturo Cabrera Jiménez

Comité de Innovación Educativa COPARMEX Aguascalientes.

Emprendedor Serial, Cofundador de Inadaptados, Cíclica e Irrazonable y fundador de la consultora Humant Centric Innovation.

Actualmente es Director de Expansión en Inadaptados, la primer Academia para Desarrollar y Vincular laboralmente a profesionistas con programas ágiles, flexibles y relevantes que garanticen su primer empleo en Tecnología, fue Subsecretario para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en el Gobierno del Estado de Aguascalientes de enero del 2020 a enero de 2024, con 15 años de experiencia en la industria del emprendimiento enfocado en la búsqueda, selección y desarrollo de emprendedores de alto impacto, y 5 años dedicado a la gestión de la innovación como herramienta de desarrollo sostenible para gobiernos y empresas.

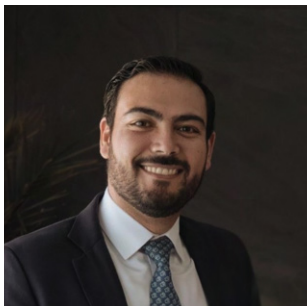
Especialista en procesos de Ideación, lanzamiento y administración de incubadoras, aceleradoras de negocios y programas de impulso a las MiPyMes.



Guillermo Tafolla Milo

Ingeniero en Tecnologías Computacionales

Ingeniero en Tecnologías Computacionales por el Tec de Monterrey, actualmente Software Engineer en Amazon. Ha colaborado con Harvard Medical School en proyectos de IA para neuroimagen y con el MIT Media Lab en iniciativas de tecnología para abordar memorias estresantes; además, su trabajo se extiende al sector espacial. Su foco profesional es llevar tecnología de frontera a problemas concretos en los ámbitos sanitario, educativo y espacial.



Fernando Gómez González

Comité de Inteligencia Artificial COPARMEX Aguascalientes.

Es Ingeniero en Mecatrónica por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Santa fe, cuenta con un Maestría en Ciencias en Engineering Management por Southern Methodist University en Dallas, Texas, así como diversas certificaciones y cursos en áreas de innovación, construcción, finanzas, planeación estratégica e Inteligencia Artificial impartidos por Massachusetts Institute of Technology, University of Michigan en Estados Unidos y Swinburne University of Technology en Melbourne Australia.

Con más de 10 años de experiencia profesional, Fernando ha participado en las áreas de planeación estratégica, recursos humanos, logística, producción, finanzas y administración en el sector agroindustrial, de la construcción y la industria automotriz. Actualmente es director general de Proyecto 20, grupo de empresas familiar, orgullosamente hidrocálido, y que con más de 70 años en operación realiza actividades de desarrollo inmobiliario, construcción y agroindustria. Es titular de la comisión de Inteligencia Artificial de la Comisión de Innovación y Vicepresidente de la Comisión de Vivienda de COPARMEX Aguascalientes, participa en diversas asociaciones enfocadas a impulsar la educación. Es esposo y padre.



Carolina Ruiz

CEO de Brier & Thorn

Carolina Ruiz es una líder en tecnología y ciberseguridad, CEO de Brier & Thorn, empresa global de servicios de ciberseguridad especializada en protección de la información, cumplimiento y operaciones de ciberdefensa. Auditora certificada en ISO/IEC 27001 y con experiencia en estándares como SOC 2, PCI DSS y marcos NIST, ha encabezado la modernización de Centros de Operaciones de Ciberseguridad (SOC) y el diseño de arquitecturas Zero Trust para organizaciones internacionales.

Como Expert Contributor en Mexico Business News, analiza tendencias tecnológicas, riesgos emergentes y estrategias de resiliencia empresarial, consolidándose como una referente en liderazgo y transformación digital segura.

La Dignidad Humana: El Verdadero Motor de la Innovación con Propósito



**Rosa Marta
Abascal Olascoaga**
Vicepresidenta Nacional
de COPARMEX.

En la era de la inteligencia artificial y la automatización acelerada, el mundo empresarial se enfrenta a una pregunta fundamental: ¿Innovamos para reemplazar al hombre o para potenciarlo? Desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Centrada en la Persona la respuesta es clara: la innovación solo es progreso si tiene como origen y fin la dignidad de la persona.

De la Eficiencia Técnica a la Eficacia Humana.

Para instituciones como el IPADE, la empresa es, ante todo, una comunidad de personas. Innovar no es simplemente adoptar la última tecnología para reducir costos; es un acto de creatividad humana que debe estar al servicio de quienes integran la organización.

La innovación "antropocéntrica" entiende que el talento no es un "recurso" más, sino el sujeto activo del trabajo. Cuando una empresa implementa nuevas herramientas pensando en mejorar la calidad de vida, la seguridad y el desarrollo profesional de sus colaboradores, está transformando la dignidad en un activo estratégico que genera lealtad y compromiso.

El Empresario como Custodio de la Dignidad.

La USEM y UNIAPAC han promovido históricamente que el liderazgo empresarial es una vocación de servicio. Bajo esta premisa, la innovación no es un fin en sí mismo, sino un medio para el Desarrollo Humano Integral.

Innovar en el "cómo": No basta con qué producto lanzamos, sino cómo lo producimos. Una innovación que degrada al trabajador o lo convierte en un simple engranaje de una máquina es una innovación fallida, por muy rentable que parezca.

Innovar en el "para qué": La creatividad debe orientarse a resolver los problemas que aquejan a la sociedad, respetando siempre la ley natural y los valores trascendentes.

El Concepto de "Nobleza de la Creatividad"

Una visión humanista, nos recuerda que el ser humano, al trabajar e innovar, participa de la obra creadora de Dios. Esta visión, eleva la innovación a una categoría moral. Si la dignidad de la persona es el motor, la innovación se traduce en:

Sistemas de trabajo más humanos: Donde la tecnología elimine las tareas peligrosas o monótonas, permitiendo que el trabajador se enfoque en actividades que requieren juicio crítico, empatía y creatividad.

Inclusión Real: Innovar para que personas con distintas capacidades o en situaciones de vulnerabilidad puedan integrarse plenamente al mercado laboral.

La Rentabilidad del Respeto

Contrario a lo que dicta el pensamiento tecnocrático, centrarse en la persona no es un "costo extra", es la base de la sostenibilidad. Las organizaciones que respetan la dignidad y fomentan la libertad de sus colaboradores son más resilientes y creativas. El reconocimiento del valor infinito de cada individuo es lo que permite que surja la confianza, y sin confianza, no hay ecosistema capaz de innovar de manera constante.

La verdadera frontera de la innovación en el siglo XXI no está en los algoritmos, sino en la capacidad de las empresas para volver a lo esencial: la persona. Al alinear nuestras estrategias con los valores centrados en la persona, no solo construimos empresas más competitivas, sino una sociedad más justa y humana. Como bien se promueve desde las cátedras de ética empresarial: el éxito que no es compartido y respetuoso de la dignidad humana, sencillamente no es éxito.



La Era de los Agentes de IA



Fernando Sánchez Argomado

Presidente de la Comisión Nacional de Innovación COPARMEX.

En los últimos dos años, hemos sido testigos de la democratización de la Inteligencia Artificial Generativa. Sin embargo, el 2026 marca un punto de inflexión: estamos transitando de una IA a la que le "preguntas", a una IA que "hace". Esta evolución se materializa en los Agentes de IA, sistemas capaces de razonar, tomar decisiones y ejecutar flujos de trabajo completos con una supervisión humana mínima.

El caso de "Autopartes San Marcos": De la reacción a la proactividad.

Para entender su impacto, visualicemos a una empresa ficticia, pero profundamente anclada en la realidad de Aguascalientes: Autopartes San Marcos, un proveedor Tier 2 del sector automotriz. Históricamente, su departamento de logística dependía de analistas que monitoreaban correos, hojas de cálculo y portales de proveedores. Ante un retraso en la frontera o un desabasto de resina, la respuesta tardaba horas, generando paros de línea costosos.

Al implementar un Agente de IA, la dinámica cambió. El agente no solo "avisa" del retraso; tiene acceso al ERP, consulta inventarios en tiempo real, evalúa costos de fletes alternativos y redacta las órdenes de compra para un proveedor secundario, dejando la decisión final —un simple "clic" de aprobación— al gerente de planta. El agente no solo procesa información; ejecuta la solución.

¿Para qué sirven y cómo se usan?

A diferencia de un chatbot tradicional, un agente de IA posee tres capacidades críticas:

Razonamiento y Planificación: Descompone un objetivo complejo (ej. "optimizar el flujo de caja este trimestre") en tareas pequeñas.

Uso de Herramientas: Puede interactuar con tu software contable, CRM o sistemas de control de producción (MES).

Memoria y Contexto: Aprende de las preferencias operativas de la empresa y los datos históricos de la región.

En el contexto de Aguascalientes, donde la manufactura representa aproximadamente el 30% del PIB estatal, los agentes se utilizan para la gestión autónoma de la cadena de suministro, el mantenimiento predictivo que activa órdenes de servicio automáticamente y la personalización masiva en servicios financieros o de exportación.

Competitividad en la era del Nearshoring.

La competitividad en nuestro estado ya no se mide solo por la ubicación geográfica, sino por la velocidad de respuesta. Un agente de IA incrementa la eficiencia operativa hasta en un 40% en tareas administrativas y de soporte técnico. Para el empresario de COPARMEX, esto se traduce en:

Reducción de Costos Fijos: Automatización de procesos repetitivos de alto valor.

Escalabilidad: Capacidad de operar 24/7 sin incrementar proporcionalmente la nómina.

Precisión: Eliminación del error humano en el cruce de datos complejos.

¿Por dónde empezar? Una ruta lógica.

La implementación no requiere de una infraestructura masiva, sino de una estrategia clara:

Identificar el "Cuello de Botella": Busca el proceso que consume más tiempo de tus analistas y que depende de datos digitales.

Gobernanza de Datos: Asegúrate de que tu información empresarial sea verídica y esté organizada. Un agente es tan bueno como los datos que consulta.

Pilotos Controlados: Comienza con un agente especializado en una sola área (ej. Cuentas por Cobrar o Atención a Clientes B2B) antes de escalar a toda la organización.

La evolución hacia los agentes no es una tendencia futurista; es la herramienta que permitirá a las empresas de Aguascalientes liderar la industria 4.0. El momento de integrar agentes de IA en tu estructura organizacional es hoy, para convertir la eficiencia en tu mayor ventaja competitiva.



Adoptar tecnología e IA no es instalar software: es transformar la organización



Óscar Fabián Gutiérrez Tenorio

Presidente de la Comisión de Innovación COPARMEX Aguascalientes.

En los últimos años, e incluso más intensiva en los meses recientes en donde la conversación empresarial se ha llenado de términos como inteligencia artificial, automatización, transformación digital y analítica avanzada. Sin embargo, muchas organizaciones cometen un error frecuente: creer que adoptar tecnología es simplemente adquirir una herramienta o contratar una plataforma.

La realidad es otra. La adopción tecnológica especializada en el negocio como ERP, CRM y otros que ayuden al seguimiento del servicio post venta —y especialmente la incorporación de IA— no es un evento, es un proceso. Y como todo proceso estratégico, requiere acompañamiento, gestión del cambio y una profunda atención a la cultura organizacional.

La tecnología avanza más rápido que las estructuras internas de las empresas. Mientras las herramientas prometen eficiencia, reducción de costos y mejores decisiones, la organización puede enfrentar resistencia interna, incertidumbre y desalineación.

Los principales riesgos de una adopción apresurada incluyen:

- Uso incorrecto o superficial de las herramientas.
- Resistencia del personal por miedo a ser reemplazado.
- Falta de claridad sobre responsabilidades y procesos.
- Incumplimientos normativos en el manejo de datos.
- Inversiones que no generan retorno medible.

Por ello, implementar IA sin un proceso estructurado puede generar más caos que beneficios.

Adoptar tecnología implica diseñar un proceso de acompañamiento que contemple tres dimensiones fundamentales:

1. Cultura organizacional

La cultura es el sistema nervioso de la empresa. Si la tecnología se impone sin considerar valores, hábitos y dinámicas internas, el resultado será rechazo o simulación.

Es indispensable:

Comunicar claramente el propósito de la tecnología.

Capacitar gradualmente a los equipos.

Vincular la innovación con oportunidades de crecimiento, no con amenazas.

Reconocer y premiar la adaptación positiva.

La transformación digital debe sentirse como evolución, no como ruptura.

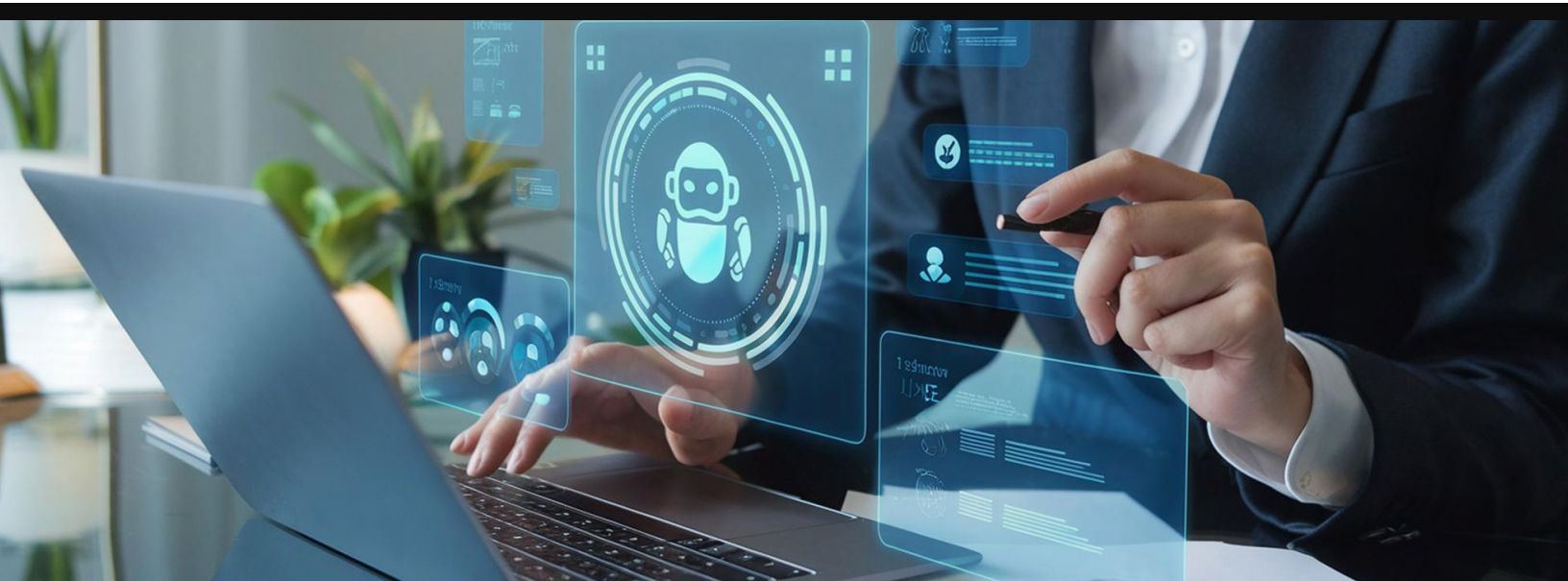
2. Gradualidad y control

No todo debe automatizarse al mismo tiempo. Una adopción estratégica implica:

- Iniciar con proyectos piloto.
- Evaluar resultados antes de escalar.
- Ajustar procesos con base en evidencia.
- Establecer indicadores claros de desempeño.

La tecnología debe medirse como cualquier otra inversión. ¿Reduce tiempos? ¿Mejora la experiencia del cliente? ¿Disminuye errores?

Sin métricas, no hay transformación, solo percepción.



3. Sistematización: el verdadero blindaje empresarial

Aquí es donde muchas empresas fallan. Adoptan herramientas digitales, pero no fortalecen sus procesos internos. Sin procesos claros, la tecnología pierde efectividad.

Por eso, la sistematización es esencial. Esto incluye:

- Manuales de operación actualizados, que integren el uso de nuevas herramientas.
- Protocolos claros de manejo de datos, especialmente cuando se implementa IA.
- Certificaciones de calidad o de procesos, que validen estándares internos.
- Cumplimiento normativo, particularmente en temas de protección de datos, seguridad de la información y regulación sectorial.

Sistematizar significa documentar, estandarizar y medir. Cuando los procesos están bien definidos, la tecnología se convierte en un acelerador, no en un factor de riesgo.

Una adopción tecnológica madura requiere mecanismos de gestión, control y evaluación continua. Algunos elementos clave son:

- Indicadores de productividad.
- Métricas de calidad del servicio.
- Evaluaciones de desempeño vinculadas al uso de herramientas digitales.
- Auditorías internas de cumplimiento tecnológico y normativo.

Estos mecanismos permiten corregir desviaciones y fortalecer la confianza interna y externa.

La verdadera transformación digital no ocurre cuando se instala un sistema de IA, sino cuando la empresa logra integrar tecnología, personas y procesos bajo un marco claro de gobernanza.

Blindar la organización implica:

Reducir riesgos legales.

Proteger la información estratégica.

Garantizar continuidad operativa.

Asegurar coherencia entre innovación y cumplimiento.

La tecnología bien implementada no solo mejora la eficiencia; fortalece la reputación, la competitividad y la sostenibilidad de la empresa.

Podemos concluir que por imposición externa al adoptar herramientas tecnológicas e inteligencia artificial debe verse como una estrategia integral de transformación. Requiere liderazgo, acompañamiento, cultura organizacional sólida y procesos sistematizados.

No se trata de correr detrás de la tendencia digital, sino de construir una empresa preparada para el futuro. Porque en la era de la IA, las organizaciones que sobreviven no son las que adoptan más tecnología, sino las que la integran más rápido y de una mejor manera.



PAQUETE INTEGRAL

PARA EMPRESAS QUE QUIEREN

**CRECER CON IDENTIDAD,
LEGALIDAD Y CONFIANZA**

SOLUCIÓN
360°

Pregunta ahora por cualquiera de estos servicios.

1. REGISTRO DE MARCA

- ✓ Protección Legal
- ✓ Uso Exclusivo Nacional
- ✓ Valor Comercial



2. MANUAL DE IDENTIDAD CORPORATIVA

- ✓ Logotipo + Colores + Tipografías
- ✓ Plantillas para Redes y Docs.
- ✓ Credencialización Corporativa.



3. PÁGINA WEB PROFESIONAL

- ✓ Diseño Corporativo
- ✓ Dominio + Hosting
- ✓ Estructura Profesional



4. CUMPLIMIENTO & SEGURIDAD LABORAL

- ✓ Sistematización de RRHH (Expedientes)
- ✓ Gestión de DC-3 (Capacitación)
- ✓ Auditorías Internas
- ✓ Centro Evaluador STPS



— BENEFICIOS CLAVE —



Imagen
Profesional



Credibilidad
Inmediata



Cumplimiento
Legal



Presencia
Digital



Evita
Sanciones

¡Haz Crecer tu Empresa Hoy!

Agenda una Asesoría GRATUITA



+52 449 911 60 85 | www.gruposolfis.com

contacto@gruposolfis.com

Escanea y
Contactanos

Arquitectura Económica Regional.

Diseñar territorios competitivos en la economía industrial.



Janette Rodríguez Villa

Titular de Nearshoring Comisión de Innovación COPARMEX Aguascalientes.

"La verdadera competitividad territorial no se mide por la inversión que llega, sino por la arquitectura económica que un territorio es capaz de construir."

Durante décadas, el desarrollo económico regional fue interpretado principalmente a partir de una lógica relativamente simple: atraer inversión. Gobiernos estatales, municipios y regiones competían por captar nuevas plantas industriales ofreciendo incentivos fiscales, ventajas logísticas o disponibilidad de infraestructura. En muchos casos, este enfoque permitió detonar polos productivos relevantes y consolidar vocaciones industriales.

Sin embargo, el contexto económico global ha cambiado profundamente. Las cadenas de suministro atraviesan procesos de reconfiguración, las tensiones geopolíticas influyen en las decisiones de inversión y las empresas buscan cada vez más territorios que ofrezcan no solo costos competitivos, sino estabilidad institucional, talento especializado y condiciones sostenibles para crecer.

En este nuevo escenario, el verdadero desafío para las regiones ya no es únicamente atraer inversión. El desafío es construir arquitectura económica regional.

Hablar de arquitectura implica abandonar la idea de crecimiento espontáneo y asumir que el desarrollo territorial requiere diseño, articulación estratégica y visión de largo plazo. Una región competitiva no surge por casualidad. Se construye cuando múltiples factores se alinean: empresas comprometidas con el desarrollo local, instituciones educativas capaces de formar talento pertinente, infraestructura logística eficiente, marcos regulatorios estables y una cultura empresarial que entiende el valor de la cooperación estratégica.

Cuando estos elementos interactúan de forma coherente, el territorio deja de ser únicamente un espacio físico donde se instalan empresas. Se convierte en un ecosistema productivo capaz de generar valor sostenido.

El Bajío es un ejemplo claro de cómo un territorio puede integrarse con éxito a cadenas globales de valor. A lo largo de las últimas décadas, la región ha consolidado una vocación industrial sólida, particularmente en sectores como el automotriz, la manufactura avanzada y la proveeduría especializada. Esta evolución no ha sido producto del azar; ha sido resultado de una combinación de inversión productiva, estabilidad regional y capacidad empresarial.

Sin embargo, precisamente por ese éxito, el Bajío enfrenta ahora un reto de mayor profundidad. La siguiente etapa de desarrollo no dependerá exclusivamente de la llegada de nuevas inversiones, sino de la capacidad que tengamos para fortalecer las condiciones estructurales que sostienen la competitividad territorial.

Esto implica fortalecer las cadenas de proveeduría regional, impulsar la formación de talento alineado con las necesidades de la industria, promover innovación tecnológica y consolidar mecanismos de colaboración entre empresas, academia y gobierno.

La arquitectura económica regional se construye justamente en ese punto de convergencia.

Un territorio que logra articular estos elementos desarrolla algo mucho más valioso que una infraestructura industrial: desarrolla capacidad estratégica. Y esa capacidad es la que determina si una región logra sostener crecimiento a largo plazo o si simplemente experimenta ciclos de expansión seguidos de estancamiento.



En este contexto, el papel del empresariado adquiere una relevancia central. Las empresas no solo participan en la economía regional; también contribuyen a definir la calidad del ecosistema productivo que las rodea. Sus decisiones de inversión, su compromiso con la formación de talento, su apertura a la innovación y su capacidad para colaborar con otros actores del territorio influyen directamente en la fortaleza de la región.

Por ello, el liderazgo empresarial ya no puede limitarse únicamente a la gestión interna de las organizaciones. Hoy se requiere un liderazgo que comprenda el territorio como una responsabilidad compartida.

Las organizaciones empresariales desempeñan aquí un rol fundamental. Espacios como COPARMEX permiten articular diálogo estratégico, impulsar agendas de competitividad y fortalecer la visión colectiva del desarrollo regional. En un entorno económico cada vez más complejo, estas plataformas se convierten en catalizadores de iniciativas que pueden transformar la capacidad productiva de una región.

Cuando el liderazgo empresarial se involucra activamente en la construcción territorial, el impacto trasciende el crecimiento económico inmediato. Se generan condiciones para el desarrollo sostenible, la atracción de talento, la innovación y la estabilidad social.

La arquitectura económica regional no es, por tanto, un concepto abstracto. Es una forma de entender el desarrollo económico como un proceso deliberado, donde cada decisión —desde la formación de talento hasta la integración de cadenas productivas— contribuye a fortalecer la estructura del territorio.

Los territorios que prosperarán en la nueva economía global no serán necesariamente aquellos que ofrezcan los costos más bajos o los incentivos más agresivos. Serán aquellos capaces de construir ecosistemas productivos sólidos, capaces de adaptarse a cambios tecnológicos, tensiones comerciales y transformaciones en las cadenas globales de valor.

Ese es el verdadero desafío de nuestra generación empresarial.

Diseñar territorios que no solo reciban inversión, sino que sepan transformarla en desarrollo sostenible, innovación y prosperidad compartida.

Porque en la nueva economía global, la competitividad de una región ya no depende únicamente de su ubicación geográfica. Depende de su capacidad para diseñarse estratégicamente.

Janette Rodríguez

Titular de la Comisión de Nearshoring de
COPARMEX Aguascalientes

Executive Director de la Cámara de Comercio
México-Estados Unidos, Capítulo Aguascalientes
CEO de DIA1 | Estratega en liderazgo y arquitectura de
desarrollo territorial



LIDERAZGO CONSCIENTE



En **DIA1** trabajamos con un enfoque científico y estratégico para fortalecer el desempeño humano dentro de las organizaciones. A través de nuestro Protocolo Biotraining MethodIA1®, medimos y desarrollamos indicadores de coherencia emocional, liderazgo consciente y gestión del estrés, generando equipos más enfocados, resilientes y conectados con su propósito. Cada intervención está diseñada para traducir el bienestar individual en productividad colectiva, impulsando una cultura organizacional de alto rendimiento.

El **presentismo laboral** —cuando el colaborador está físicamente presente, pero emocionalmente ausente— se ha convertido en uno de los mayores costos ocultos dentro de las empresas. Afecta la atención, la precisión y la capacidad de tomar decisiones acertadas, generando pérdidas que rara vez se miden, pero siempre se sienten. En **DIA1** ayudamos a las organizaciones a identificar, medir y transformar ese costo invisible en resultados tangibles, fortaleciendo la conexión entre mente, emoción y desempeño.

Porque el verdadero liderazgo no se trata solo de asistir, sino de estar presente con conciencia, propósito y coherencia emocional. La pregunta que toda empresa debería hacerse hoy no es cuántas horas trabaja su gente, sino cuánto le cuesta cada día que no está plenamente conectada.

Nuestra misión es clara: transformar personas para transformar empresas.



La gran grieta

¿Será la IA el motor de una desigualdad sin precedentes?



**Luis Arturo
Cabrera Jiménez**

Comité de Innovación Educativa
COPARMEX Aguascalientes.

La narrativa optimista de la Inteligencia Artificial nos vende un mundo de abundancia y productividad infinita. Sin embargo, hay un elefante en la habitación del que pocos se atreven a hablar con crudeza: la IA, si no se gestiona con una consciencia social profunda, es un esteroide para la desigualdad. No solo estamos ante una revolución tecnológica, sino ante una potencial bifurcación de la humanidad. Por un lado, los "aumentados" por la tecnología; por el otro, aquellos cuya relevancia económica se desvanece en el aire.

En "Inadaptados" no nos gusta el azúcar. La realidad es que la IA no es neutral. Como herramienta, tiende a concentrar el poder y la riqueza en quienes ya poseen los datos, el capital y el conocimiento técnico. Si no actuamos con urgencia, la brecha entre quienes poseen los algoritmos y quienes son dirigidos por ellos se convertirá en un abismo insalvable.



La Anatomía de la Desigualdad Algorítmica.

¿Por qué la IA amenaza con profundizar la desigualdad de manera tan agresiva? Hay tres razones fundamentales que actúan como una tormenta perfecta:

1. **Concentración de Capital y Datos:** El desarrollo de IA de vanguardia requiere una capacidad de cómputo y una cantidad de datos que solo unas pocas corporaciones globales poseen. El Fondo Monetario Internacional (FMI) advirtió en 2024 que la IA podría exacerbar la desigualdad general, ya que los beneficios del aumento de la productividad fluirán principalmente hacia los propietarios del capital y los trabajadores altamente calificados.
2. **Polarización del Mercado Laboral:** Estamos viendo lo que los economistas llaman "vacío de la clase media". La IA es extremadamente eficiente reemplazando empleos de calificación media que siguen reglas claras. Esto empuja a las personas hacia los extremos: empleos de alta calificación muy bien remunerados o servicios de baja calificación y bajos salarios que la tecnología aún no puede (o no quiere) automatizar.
3. **El Abismo del Acceso:** El acceso a la IA de alto nivel no será gratuito ni equitativo. Habrá una diferencia abismal entre el estudiante o profesional que usa herramientas gratuitas limitadas y aquel que tiene acceso a sistemas de vanguardia integrados. El "analfabetismo de prompt" será el nuevo analfabetismo funcional.

El Riesgo para Aguascalientes: De la Manufactura a la Exclusión.

Para un estado como Aguascalientes, cuya columna vertebral es la manufactura y los servicios vinculados a la industria global, el riesgo es directo. Si nuestra fuerza laboral no se transforma al ritmo de la implementación tecnológica en las plantas, corremos el riesgo de ver una "fuga de valor". Las empresas podrían automatizar procesos clave, manteniendo aquí la operación física pero desplazando la toma de decisiones y el valor intelectual a sus centros de datos en Silicon Valley o Shanghái.

El riesgo social es que una parte de nuestra población se quede atrapada en un ciclo de obsolescencia, mientras una pequeña élite tecnológica prospera. Esto no es solo un problema económico; es una receta para la inestabilidad social.

Estrategias para un Futuro Inclusivo en nuestro Estado.

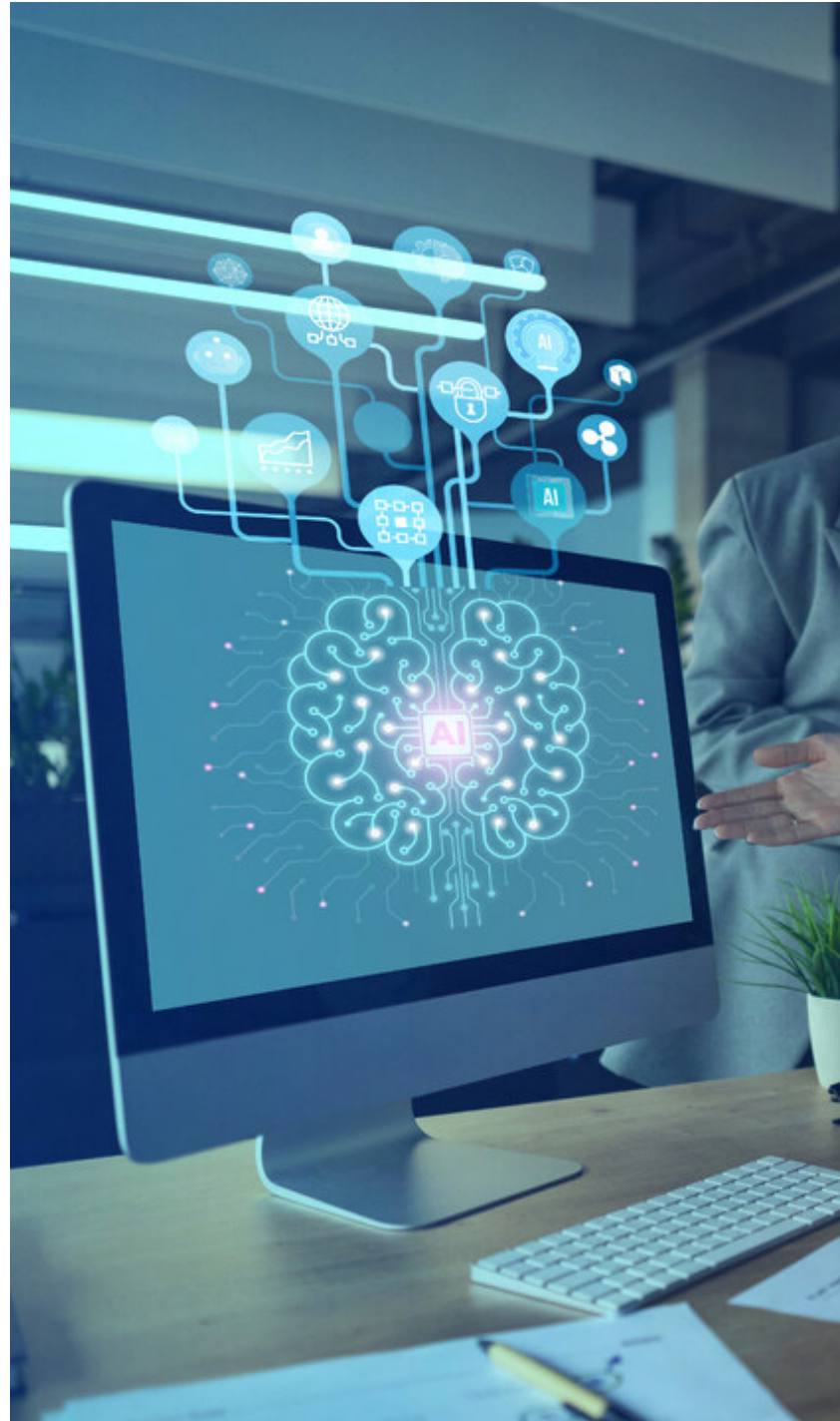
¿Podemos evitar este escenario? Sí, pero requiere dejar de ser espectadores y convertirnos en arquitectos de una transición justa. Aquí algunas recomendaciones urgentes: social.

- Democratización del Conocimiento Tecnológico: Necesitamos que la alfabetización en IA no sea un lujo de escuelas privadas. El estado y las cámaras empresariales deben liderar programas masivos de "IA para todos", asegurando que desde el operario hasta el directivo entiendan cómo usar estas herramientas.
- Marcos Éticos Locales: COPARMEX y el sector empresarial deben promover un "Sello de IA Responsable". Las empresas que implementen automatización deben comprometerse a programas de reubicación y reconversión laboral interna para sus empleados desplazados.
- Fomento a la "IA Soberana" y Local: Debemos incentivar que el talento hidrocálido no solo use IA extranjera, sino que desarrolle soluciones locales para problemas locales. La creación de un ecosistema de startups de IA en el estado puede ayudar a retener el valor aquí.
- Incentivos para el Upskilling: Proponer políticas públicas que den estímulos fiscales a las empresas que inviertan porcentajes específicos de su facturación en la capacitación de su base laboral en habilidades del futuro.

Conclusión: La IA debe ser un Puente, no una Pared.

La Inteligencia Artificial tiene la capacidad de amplificar lo que somos. Si somos una sociedad desigual e indiferente, la IA será la herramienta perfecta para la exclusión. Pero si decidimos ser una sociedad colaborativa y visionaria, la IA puede ser el puente que eleve el nivel de vida de todos, permitiéndonos enfocarnos en lo que nos hace verdaderamente humanos: la creatividad, la empatía y la resolución de problemas complejos.

En Aguascalientes tenemos la escala ideal para ser un laboratorio de innovación social. No permitamos que la tecnología decida nuestro futuro; decidamos nosotros cómo la tecnología servirá a nuestra gente. La verdadera innovación no es el algoritmo, es lo que hacemos con él para que nadie se quede atrás.



Full-Stack

en

12 MESES

CON

**garantía
de**

EMPLEO



interesados a:

I ©Indptdos



Cuando la innovación se vuelve mexicanada.



Carolina Ruiz
CEO de Brier & Thorn

HNo cabe duda de que el ingenio y la innovación son parte de la cultura mexicana. Basta entrar en una casa o negocio para notar rastros de nuestra habilidad de resolver problemas con humor, rapidez y con cualquier cosa que tengamos a la mano.

“Una “mexicanada” es ese toque muy nuestro que caracteriza a la forma de hacer las cosas en México, con creatividad, ingenio y, a veces, un poquito de improvisación” (Álvarez, 2025).

La tan famosa mexicanada, de la que siempre he estado orgullosa como mexicana, considero que representa nuestro humor, resiliencia y habilidad de improvisación en muchos aspectos de la vida cotidiana.

Sin embargo, cuando trasladamos esta misma lógica al contexto de la adopción tecnológica dentro de las organizaciones, el resultado puede ser muy distinto: sistemas improvisados, soluciones fragmentadas y una transformación digital que nunca termina de consolidarse.

La brecha digital en México.

No somos extraños al término de transformación digital y, más recientemente, a la adopción de Inteligencia Artificial, con factores externos impulsando a los negocios a adoptar nuevas tecnologías para mantenerse competitivos y continuar creciendo en un ambiente cada vez más tecnológico y digital.

Sin embargo, en el caso de México, la brecha digital persiste. Si bien el acceso a la tecnología es un factor importante, los obstáculos a los que se enfrentan las empresas no se limitan únicamente a la tecnología, también incluye el infame “factor humano”.

El 70% de las iniciativas de adopción tecnológica fallan por resistencia interna y falta de visión estratégica.

El 70% de las iniciativas de adopción tecnológica fallan por resistencia interna y falta de visión estratégica, mientras que 7 de cada 10 empresas que adoptan nuevas tecnologías no capacitan a sus colaboradores. (Hernandez, 2025)

Esto se complica aún más cuando, particularmente las PYMES, esperan resultados inmediatos de dichas adopciones y abandonan iniciativas cuando no perciben el resultado esperado.

¿Cómo se ve esto en la práctica? Es más común de lo que pensamos. Ocurre cuando implementamos múltiples plataformas que no se integran entre sí, cuando automatizamos un proceso pero no rediseñamos la operación, cuando compramos tecnología pero no la capacitación para el personal o cuando adoptamos herramientas simplemente porque “todos la están usando”.

El resultado suele ser el mismo, ecosistemas tecnológicos complejos con muchas plataformas y poca integración.

Esto se traduce en baja adopción tecnológica, incrementos en los costos operativos y menor productividad. Y cuando la adopción tecnológica falla, lo que queda es la percepción de que “antes era mejor” o que “la tecnología solo complica”, generando mayor resistencia cultural hacia la adopción tecnológica y mayor dificultad para implementarla en el futuro.

La transformación digital no es solo un proyecto tecnológico.

Uno de los mayores retos de la transformación digital es que se asocia únicamente con TI, como si fuera un proyecto meramente técnico en el cual liderazgo y operación no forman parte.

Esta percepción suele provocar que las decisiones tecnológicas se tomen de forma aislada, sin considerar cómo impactarán en los procesos, en las dinámicas de trabajo o en la forma en que los equipos colaboran dentro de la organización. La tecnología se implementa, pero la forma de trabajar permanece igual, generando fricciones que terminan afectando la adopción.

Sin embargo, una transformación digital requiere más que tecnología. Requiere talento, cultura y estrategia.

Cuando hablamos de cultura, hablamos de fomentar una cultura de aprendizaje y adaptación, donde se incentive la experimentación.

Esto va más allá de un proyecto; es una forma de operar donde la mejora continua se convierte en un pilar fundamental para la organización.

Una organización que realmente adopta tecnología es aquella que entiende que equivocarse forma parte del proceso de aprendizaje. La innovación rara vez ocurre en el primer intento. Requiere probar, ajustar y volver a intentar. Cuando una cultura que no permite esa experimentación, incluso la mejor tecnología termina siendo subutilizada.

El segundo pilar es el talento. Sin el desarrollo del talento, una adopción tecnológica no es posible. Es el equivalente a lanzar al equipo a nadar sin flotadores o lecciones de nado.

Las organizaciones muchas veces invierten en plataformas sofisticadas, pero olvidan invertir en la capacitación necesaria para que los equipos puedan utilizarlas de forma efectiva. La tecnología por sí sola no transforma una organización; son las personas quienes determinan si una herramienta se convierte en un habilitador de productividad o en otro sistema más dentro del ecosistema tecnológico.

Finalmente, está la estrategia: el elemento que dicta la dirección y alinea la adopción tecnológica con los objetivos y procesos del negocio.

Una estrategia clara permite responder preguntas fundamentales antes de implementar cualquier herramienta: ¿qué problema buscamos resolver?, ¿qué procesos deben cambiar?, ¿cómo mediremos el impacto de esta tecnología dentro de la operación?

La tecnología no vive en un vacío.

Porque la tecnología no vive en un vacío. En realidad forma parte de la operación misma, y debemos determinar dónde encaja dentro de los objetivos y procesos generales de la organización.

De la mexicana a la estrategia

No cabe duda de que la mexicana es un reflejo de nuestro ingenio como mexicanos. Pero la innovación empresarial requiere algo más que ingenio; requiere visión, estrategia y cultura organizacional.

El ingenio resuelve emergencias; la estrategia construye el futuro.

Es aquí donde los líderes empresariales tienen uno de los roles más importantes en cualquier iniciativa de transformación digital.

No basta con aprobar el presupuesto. También deben fomentar una narrativa clara de transformación dentro de la organización, impulsar capacitación que permita una adopción e implementación exitosa e identificar qué procesos se deben crear o rediseñar.

De la misma forma, es necesario entender cómo estas iniciativas deberán integrarse con las tecnologías y plataformas existentes dentro de la organización.

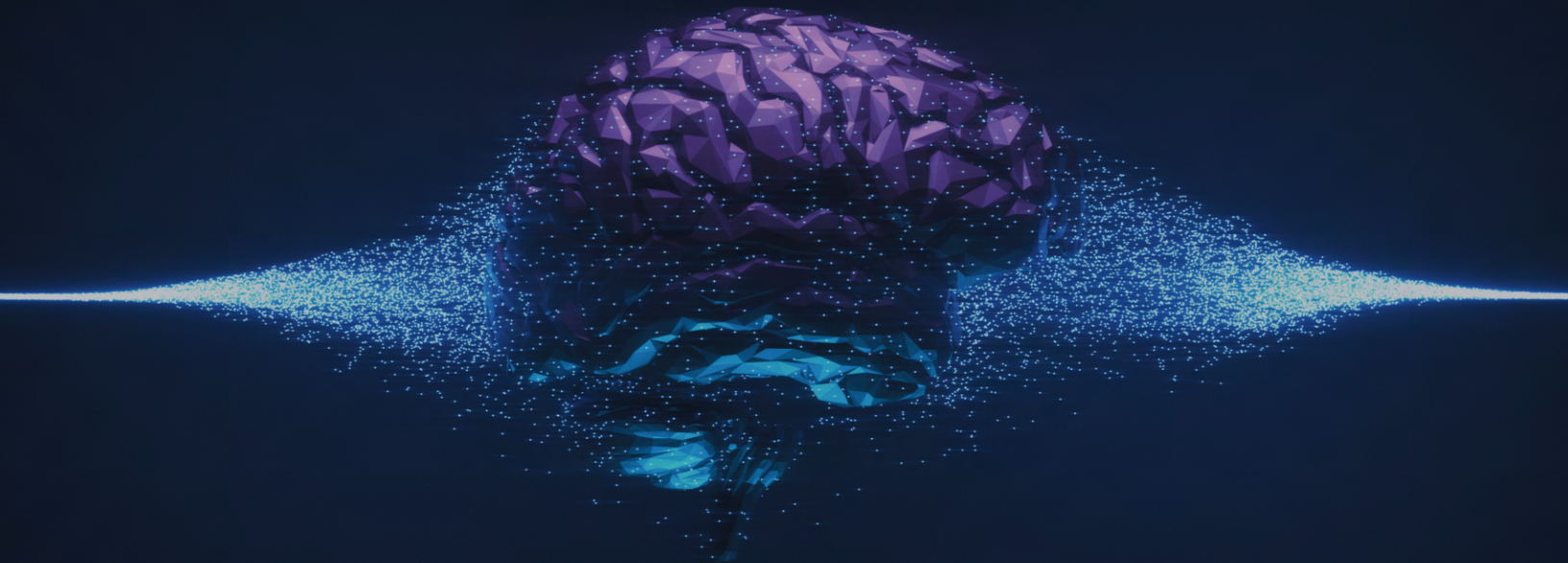
También implica cambiar la perspectiva de temporalidad. La transformación digital rara vez es inmediata; requiere una implementación consistente y permanente, construida desde la base con una visión de largo plazo.

La transformación digital no se construye con improvisación.

Se construye con talento, cultura y liderazgo.



LA INNOVACIÓN ES TU VENTAJA.
LA SEGURIDAD, LA NUESTRA.



Ciberseguridad y gobernanza de IA para
organizaciones visionarias.



www.brierandthorn.com

La clave del fracaso en la innovación: Cuando la cultura no acompaña



Christian Lomelí Chávez

Vicepresidente de la Comisión de Innovación COPARMEX Aguascalientes.

La innovación tecnológica se ha convertido en el motor de cambio para las organizaciones en el siglo XXI. Empresas de todos los sectores invierten enormes recursos en implementar herramientas tecnológicas de vanguardia, convencidas de que contar con la última tecnología es sinónimo de éxito. Sin embargo, muchos proyectos de innovación fracasan estrepitosamente, a pesar de tener las herramientas más avanzadas. ¿La razón? La verdadera clave no está solo en la tecnología, sino en los elementos invisibles que la sostienen: el talento, la mentalidad y la cultura organizacional.

La tecnología: un catalizador, no la solución mágica.

A menudo se subestima el papel de la cultura en la adopción de nuevas tecnologías. Se cree erróneamente que basta con integrar herramientas digitales avanzadas para transformar una organización. Sin embargo, la tecnología por sí sola no garantiza el éxito. La verdadera diferencia radica en cómo se implementa y, lo más importante, en cómo es recibida y utilizada por el equipo humano.

La transformación digital efectiva ocurre cuando la tecnología se integra con el talento adecuado, dentro de un entorno que favorezca la innovación. Y para ello, es fundamental que las personas dentro de la organización comprendan el propósito de la herramienta, se sientan empoderadas para utilizarla y se alineen con los valores y objetivos que la tecnología busca alcanzar.

El talento: el motor humano de la innovación.

Es el talento quien realmente da vida a la tecnología. Las organizaciones exitosas en su proceso de innovación no solo incorporan nuevas herramientas, sino que fomentan un equipo altamente capacitado y dispuesto a aprovechar al máximo esas herramientas. Sin un equipo talentoso, incluso la tecnología más avanzada puede quedar subutilizada.

La capacitación constante y la creación de un entorno donde el talento humano pueda crecer y evolucionar junto con las herramientas tecnológicas es crucial. La capacitación no solo debe enfocarse en las habilidades técnicas, sino también en el desarrollo de capacidades emocionales y cognitivas que favorezcan el pensamiento crítico, la toma de decisiones informadas y la resolución creativa de problemas.



Mentalidad y cultura: la columna vertebral del éxito

A pesar de contar con tecnología avanzada y un equipo talentoso, si la mentalidad organizacional no es la correcta, la innovación estará condenada al fracaso. La mentalidad de crecimiento es fundamental: las organizaciones que promueven una actitud abierta al cambio, que fomentan la tolerancia al error y que apuestan por la experimentación, son las que logran transformar sus ideas en éxitos tangibles.

Una mentalidad enfocada en el aprendizaje continuo permite que los equipos se adapten rápidamente a los cambios y se enfrenten a los desafíos con resiliencia. La innovación no es solo la implementación de nuevas tecnologías, sino también la disposición para romper con lo establecido, para desafiar los métodos tradicionales y abrazar lo nuevo.

Es aquí donde entra la cultura organizacional, ese conjunto de valores, comportamientos y creencias que rige las interacciones dentro de la empresa. Una cultura sólida que valore la colaboración, el respeto por las ideas nuevas y la autonomía para tomar decisiones, es el terreno fértil donde las semillas de la innovación pueden germinar.

El reto de alinear tecnología, talento y cultura.

El mayor desafío al que se enfrentan las organizaciones hoy en día no es solo elegir la tecnología adecuada, sino alinear esa tecnología con el talento disponible y con una cultura que la respalde. Esta alineación requiere un esfuerzo consciente y continuo para crear un entorno en el que la innovación se convierta en una parte integral del ADN de la empresa.

El cambio no puede ser impuesto desde arriba, debe ser impulsado por todos los miembros de la organización. De nada sirve una dirección visionaria si la cultura interna no está dispuesta a abrazar esa visión. El compromiso debe ser transversal, desde la alta dirección hasta los colaboradores de todos los niveles. Solo cuando todos reman en la misma dirección, la innovación realmente prosperará.

Conclusión: la verdadera innovación comienza con la cultura.

La innovación tecnológica es vital, pero no es suficiente por sí sola. Para que la tecnología alcance su máximo potencial, debe estar respaldada por un talento comprometido, una mentalidad de crecimiento y una cultura organizacional que favorezca el cambio. La verdadera transformación no es solo digital, sino también humana. La clave del fracaso en la innovación radica en no reconocer que la tecnología, por avanzada que sea, necesita de una estructura sólida de talento y cultura para prosperar.

El futuro de la innovación no se construye solo con herramientas, sino con las personas que las utilizan y con la cultura que las apoya. Solo entonces se podrá alcanzar el verdadero potencial de la tecnología y asegurar que la innovación sea una palanca para el crecimiento continuo.

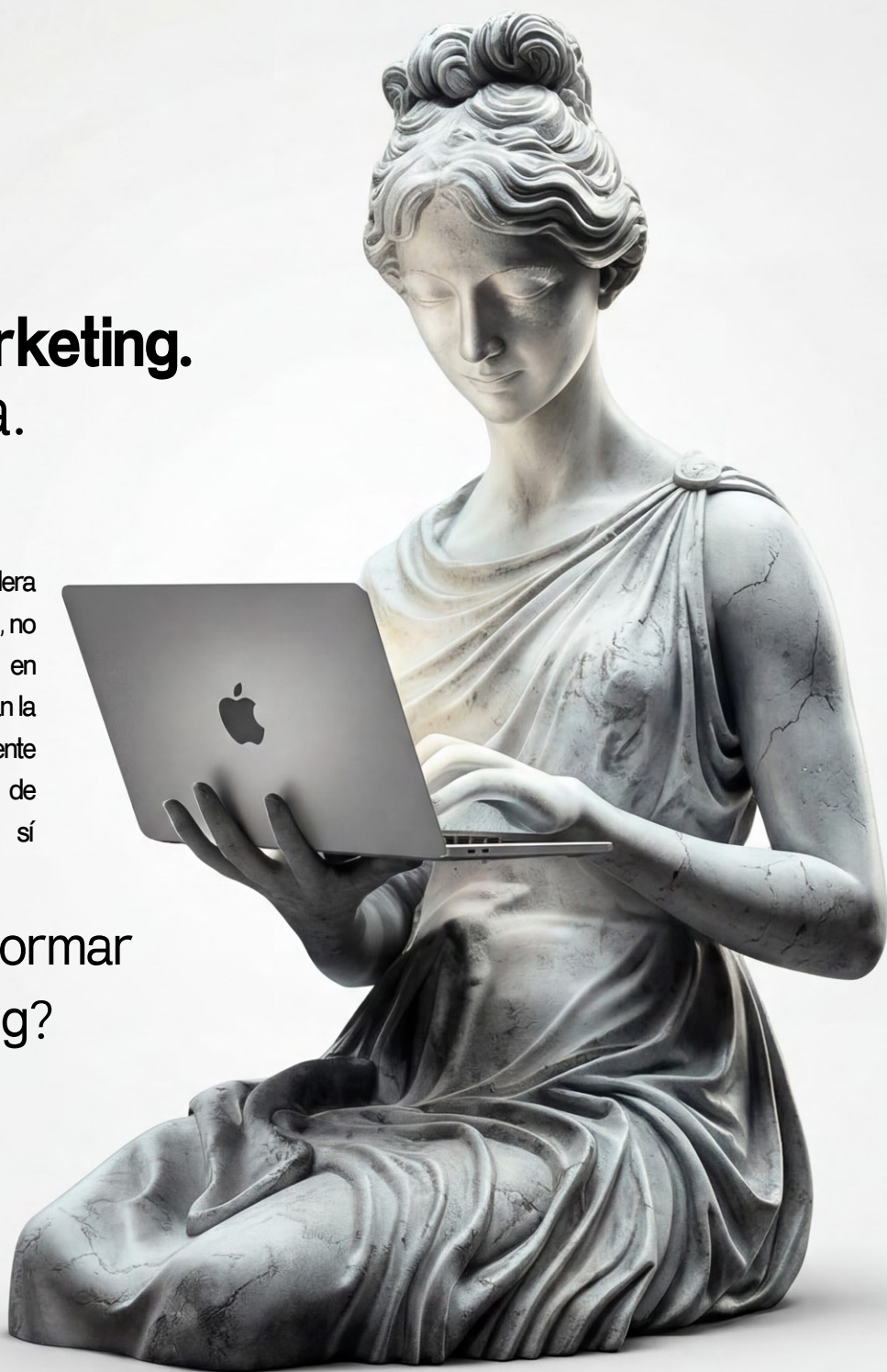


abgroup.

Transforma tu Marketing. Eleva tu Estrategia.

En AB GROUP, entendemos que la verdadera innovación comienza con estrategias inteligentes, no solo con la tecnología. Nos especializamos en crear campañas integrales que no solo aumentan la visibilidad de tu marca, sino que realmente convierten. Desde branding hasta campañas de paid media, nuestros resultados hablan por sí mismos.

¿Estás listo para transformar
tu enfoque de marketing?



abrsch® **ab**mkt®



abgroup_mx



449 912 8610

Cerro de La Silla #105, Jardines de la Concepción II
C.P.20120 Aguascalientes, Ags.

A hand is shown placing a glowing, blue puzzle piece into a larger puzzle. The puzzle pieces are dark blue, and the background is a deep blue with a subtle pattern of puzzle pieces. The glowing piece is the central focus, with light rays emanating from it.

Recordatorio

Innovar no es imaginar el futuro, es empezar hoy a construirlo con acción.

Ignorar

Aceptar



COPARMEX
COMISIÓN DE EMPRESARIOS JÓVENES
AGUASCALIENTES

inNOVación

¿Te gustaría
formar parte de
este boletín?

Contáctanos

449 128 25 65

