Innovacción



Formación que transforma
empresas de colaboradores a ciudadanos que cuidan el bien común.

Rosa Marta Abascal Olascoaga.
Vicepresidenta Nacional de COPARMEX.

De la superviviencia a la cadena de valor.

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

COMISIÓN DE INNOVACIÓN
Aguascalientes. Diciembre 2025 / $80

/ Mensaje

Buenas tardes estimados socios y amigos de la comunidad Coparmex, espero que ustedes y sus familias se encuentren muy bien.
Es un gusto poderlos saludar en este espacio de común entendimiento que nos facilita la Comisión de Innovación que encabeza nuestro expresidente Oscar Gutiérrez.
Enhorabuena y gracias a cada uno de los integrantes de esta comisión por su trabajo a lo largo de este 2025 y a cada uno de los socios, asesores y amigos que hicieron posible la realización de las distintas actividades, publicaciones, foros y eventos organizados sobre muy distintos temas que van desde la educación, el emprendimiento, el campo y la salud; todos ellos, teniendo como eje central, la innovación y la importancia de poner a la persona al centro de nuestras actividades
Desde Coparmex sabemos que debemos de impulsar el uso correcto de la tecnología, la implementación de nuevas herramientas y la innovación para alcanzar un auténtico desarrollo económico y social que permita promover el bien común.
En nuestro Sindicato Patronal seguiremos impulsando la formación, innovación y el emprendimiento acompañando a los empresarios de nuestro estado y contribuyendo al fortalecimiento de sus compañías.
Hoy más que nunca México necesita más y mejores empresas, productivas y competitivas que además de generar valor económico propicien la movilidad social y la participación ciudadana.
Les deseo feliz Navidad y un 2026 lleno de amor, metas cumplidas y la alegría de seguir participando en la construcción de un mejor país para todos.



Mtro. Juan Carlos Soledad Pérez

PRESIDENTE DE COPARMEX
EN AGUASCALIENTES



Editorial

La innovación no se detiene, y esta tercera edición llega justo en el mejor momento del año: un cierre que invita a reflexionar, y un inicio que exige visión. En plena temporada decembrina —cuando naturalmente hacemos balance— también es indispensable mirar hacia adelante y preguntarnos: ¿estamos preparados para construir el futuro que viene?.

Esta edición reúne siete líneas de pensamiento que dialogan entre sí y que, juntas, conforman una mirada integral sobre los retos y oportunidades del 2026:
Exploramos cómo el liderazgo estratégico en mercados binacionales abre rutas de crecimiento que dependen menos de fronteras y más de alianzas inteligentes. Abordamos la formación que transforma empresas, recordándonos que la actualización continua ya no es opcional, sino un pilar de competitividad.

Hablamos del futuro del trabajo desde un ángulo pocas veces visto: lo que la IA y la automatización no nos están diciendo sobre nuestro porvenir profesional. Complementamos esta perspectiva con un vistazo crítico a cómo pasar de la supervivencia a la cadena de valor, una evolución necesaria en cualquier economía en transformación.
También ponemos sobre la mesa el desafío de educar y certificar para la práctica, un reto que influye directamente en la calidad del talento que formamos. Y, como núcleo de esta edición, profundizamos en una visión más humana de la tecnología: IA y personas, una reflexión sobre cómo asegurar que la innovación tenga propósito y sentido.
Finalmente, damos un paso hacia lo que viene con planificación estratégica en IA, una guía para entender que las decisiones tecnológicas deben nacer de una estrategia clara y no de la urgencia.
Esta edición es, ante todo, una invitación:
-A cuestionar.
-A aprender.
-A prepararnos.
-A innovar con intención.

En nombre del equipo, agradecemos que nos acompañes en esta conversación que crece, evoluciona y se fortalece. Que esta temporada navideña te encuentre con nuevas ideas… y que el próximo año nos permita seguir construyendo, juntos, un ecosistema más competitivo, humano y visionario.
Bienvenido a la tercera edición de InnovAcción.



Christian Lomelí
Vicepresidente de la Comisón de Innovación
COPARMEX Aguascalientes.

Innovación

INDICE

1 Mensaje del Presidente COPARMEX AGS.

2 Editorial.

5 Sobre los autores.

8 Formación que transforma empresas de colaboradores a ciudadanos que cuidan el bien común.

11 De la supervivencia a la cadena de valor.

13 Educación y certificaciones: El reto de formar para la práctica.

16 Liderazgo estratégico en mercados binacionales: El poder de las alianzas inteligentes.

17 Tendencias de IA en marketing digital que ya están dando resultados.

19 Tecnología con propósito humano.

23 ¿Estás preparado para el futuro del trabajo? Lo que la IA y la Automatización no te están diciendo respecto a tu futuro profesional.

29 Frase.

Consejo editorial

¿Quién lidera el comité?

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

COPARMEX
COMISIÓN DE EMPRESARIOS JÓVENES
AGUASCALIENTES



abrsch®

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

ab.rsch 449 912 8610

/ Sobre los autores.



Rosa Marta Abascal Olascoaga

Vicepresidenta Nacional de COPARMEX.

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, Maestria 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 laComisión 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.

/ Sobre los autores.



Christian Lomelí Chávez

Vicepresidente de la Comisón 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 Manual Martínez

Titular de Transferencia Tecnológica Comisión de Innovación COPARMEX Aguascaliente.

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.

/ Sobre los autores.



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 agiles, 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.

Formación que transforma empresas

de colaboradores a ciudadanos que cuidan el bien común.



Rosa Marta Abascal Olascoaga
Vicepresidenta Nacional de COPARMEX.

En casi todas las empresas escuchamos las mismas preocupaciones: “Se me va la gente”, “la rotación está carísima”, “no logro que se comprometan”, “el ambiente está tenso”.

Ante esto, muchos empresarios reaccionan con más prestaciones, bonos, “team building” de fin de semana o cursos técnicos. Todo suma, pero si no tocamos el corazón y el criterio de la persona, el cambio se queda en la superficie.

La experiencia demuestra algo muy simple y muy profundo: cuando formamos a los colaboradores como personas —no solo como empleados— disminuye la rotación, aumenta la productividad y mejora el clima laboral… y además ganamos mejores familias y mejores ciudadanos.

Ahí es donde programas de formación integral como INSPIRALIDER se vuelven estratégicos para la empresa y para el país. ¿Cómo innovar para reducir estas fugas que no redundan en nada bueno para la empresa?

Formación no es lo mismo que capacitación.

En la empresa solemos hablar mucho de “capacitación”: aprender un nuevo sistema, un proceso, una norma. Eso es necesario, pero no suficiente.

Capacitar es enseñar a hacer, educar es enseñar a pensar.

Formar es ayudar a ser.

La formación de colaboradores —como lo propone INSPIRALIDER— se centra en:

Valores y principios que dan sentido a la vida personal y profesional.

Criterio ético para tomar decisiones en medio de la presión diaria.

Integración trabajo–familia, para que la persona no viva dividida.

Habilidades humanas (escucha, empatía, liderazgo de servicio, manejo de conflictos).

Cuando un colaborador descubre que la empresa está invirtiendo en su crecimiento humano y familiar, no solo en su productividad, cambia la relación psicológica con el trabajo: deja de sentirse “recurso” y se reconoce como persona valiosa, llamada a contribuir.

Programas como INSPIRALIDER trabajan precisamente ese cambio de mirada: del “vengo a cumplir” al “soy protagonista de algo más grande que yo”.

¿Por qué la formación integral disminuye la rotación?.

La rotación no es solo un problema de sueldo. Claro que el salario digno es base, pero la gente se queda donde se siente valorada, acompañada y escuchada. La formación humanista e integral logra al menos tres cosas:

1.- **Genera sentido de pertenencia.**
Un colaborador que pasa por procesos formativos como los de INSPIRALIDER entiende mejor:
El propósito de la empresa.
Su aportación concreta a ese propósito.
Cómo su trabajo se conecta con el bienestar de su familia y de la comunidad.
Cuando alguien percibe que su crecimiento personal importa, duele más irse que quedarse.

2.- **Abre caminos de desarrollo real.** La formación en valores, liderazgo y habilidades blandas es un activo que acompaña toda la vida. No es solo “un curso más”.
El trabajador entiende: “Aquí no solo me enseñan a cumplir tareas; me están acompañando a ser mejor persona y mejor profesional”. Eso genera lealtad y compromiso.

3.- **Construye relaciones de confianza.** Los espacios que propicia INSPIRALIDER (reflexión, diálogo, revisión de la propia historia, mirada a la familia) fortalecen la confianza entre colaboradores y mandos. Cuando se abren canales respetuosos para hablar de lo que realmente importa —la vida, la familia, los retos personales—, disminuye el deseo de “huir” de la empresa.

Menos rotación significa menos costos de reclutamiento, selección y capacitación inicial… pero, sobre todo, menos familias viviendo en inestabilidad laboral.

Más formación, más productividad (y no por presión, sino por convicción).

La productividad no se mejora a punta de miedo o control; se mejora cuando la persona se siente responsable y protagonista. La formación que ofrece INSPIRALIDER impacta la productividad porque:

- Fortalece el carácter: colaboradores más ordenados, puntuales, responsables, que cumplen compromisos porque su palabra vale, no porque alguien los vigila.
- Mejora la comunicación: equipos que se escuchan, que piden ayuda a tiempo, que resuelven problemas sin convertir todo en conflicto.
- Impulsa la iniciativa: cuando se trabaja en el "para qué" y no solo en el "cómo", el colaborador propone, mejora procesos, cuida recursos.

Reduce errores por descuido o apatía: una persona que ha trabajado su proyecto de vida, como se hace en INSPIRALIDER, entiende que su trabajo de hoy también construye su futuro. No "se deja llevar", decide.

El resultado es una productividad que no se basa en exprimir, sino en activar lo mejor de cada persona, alineando su desarrollo humano con las metas de la empresa.

Mejor clima laboral... y mejor vida familiar.

No existe un trabajador "de 9 a 6" y un padre, madre, hijo o esposo "del resto del día". Somos la misma persona en todos los espacios. Cuando un colaborador recibe formación en:

- Su dignidad
- Sus derechos y sus responsabilidades
- La interacción con la familia
- La construcción de ciudadanía
- Integración trabajo–familia

...no solo mejora el ambiente de la oficina. Llega distinto a su casa.

La experiencia de programas como INSPIRALIDER muestra que muchos participantes:

- Aprenden a escuchar mejor a su pareja e hijos.
- Dejan hábitos destructivos (violencia verbal, indiferencia, abandono afectivo).
- Organizan mejor su tiempo y priorizan lo importante.
- Redescubren el sentido de su trabajo como servicio a su familia y a la sociedad.

Todo eso regresa a la empresa en forma de:

- Menor conflictividad interna.
- Mayor colaboración entre áreas.
- Menos chismes, menos sabotaje pasivo.
- Más gratitud, más respeto, más cuidado del otro.

Un mejor clima laboral no nace de poner futbolito, café "gourmet" o días de colores (aunque no estén mal). Nace de personas mejor integradas interiormente, y eso se trabaja con procesos formativos serios como los de INSPIRALIDER.

De mejor trabajador a mejor ciudadano.

Aquí está uno de los puntos más profundos: cuando la empresa se toma en serio la formación de su gente, no solo mejora sus indicadores internos, mejora el país. Un colaborador formado en valores y principios:

- Conoce y respeta la ley.
- Entiende la importancia del bien común.
- Rechaza la corrupción "pequeña" de todos los días.
- Cuida el entorno, respeta a sus vecinos, participa en comunidad.

Es decir, pasa de ser un "empleado que viene a ganar un sueldo" a ser un ciudadano responsable que construye tejido social.

Los empresarios que apuestan por programas como INSPIRALIDER no solo están invirtiendo en su nómina: están sembrando criterio, ética y ciudadanía activa en cientos de familias.

La obligación moral del empresario: velar por el desarrollo integral de su gente.

La empresa es mucho más que una máquina de utilidades: es comunidad de personas. Por eso, como empresarios, no podemos conformarnos con pagar puntualmente el salario y cumplir la ley. Eso es lo mínimo. Tenemos una obligación moral y social de:

- Velar por el desarrollo integral de nuestros colaboradores.
- Acercarles herramientas que les ayuden a ser mejores personas, mejores padres y madres, mejores ciudadanos.
- Crear espacios reales de formación, no solo cursos para "cubrir un requisito".

Cuando un empresario decide implementar procesos formativos como los de INSPIRALIDER, está diciendo con hechos: "Me importas como persona. Me importa tu familia. Me importa el país que estamos construyendo juntos". Y ese mensaje transforma la cultura organizacional de raíz.



¿Por dónde empezar? INSPIRALIDER como aliado estratégico.

Si queremos pasar del discurso a la acción, necesitamos aliados concretos.

INSPIRALIDER es precisamente una propuesta diseñada para empresas que quieren formar a sus colaboradores en clave humanista, con enfoque en:

- Dignidad de la persona.
- Integración trabajo–familia.
- Liderazgo con sentido y servicio.
- Formación de criterio para la vida cotidiana.

Puede ser implementado con:

- Directivos y mandos medios, para alinear liderazgo y ejemplo.
- Colaboradores de todos los niveles, adaptando materiales y dinámicas.

Cerrar la brecha entre lo que decimos y lo que vivimos.

Muchos empresarios decimos que "la persona es lo más importante". La pregunta es: ¿nuestras decisiones de inversión lo demuestran? Invertir en formación integral, a través de programas como INSPIRALIDER, es una forma muy concreta de alinear nuestro discurso con nuestra práctica:

- Ganan los colaboradores y sus familias.
- Gana la empresa en estabilidad, productividad y reputación.
- Gana México, porque necesitamos ciudadanos con criterio, ética y compromiso con el bien común.

La empresa que forma a su gente no solo construye utilidades; construye futuro. Y eso, hoy, es quizá la mejor inversión que podemos hacer.

Si eres empresario o directivo y quieres explorar cómo INSPIRALIDER puede ayudar a disminuir la rotación, aumentar la productividad y mejorar el clima laboral en tu organización, puedes ponerte en contacto.

Datos del Autor:
Rosa Marta Abascal Olascoaga
Vicepresidenta Nacional de COPARMEX.
5522706762
rosy@inspiralider.mx



De la supervivencia a la cadena de Valor



Fernando Sánchez Argomedo

Presidente de la Comisión Nacional de Innovación COPARMEX.

De la supervivencia a la cadena de Valor

Imagina a Carlos. Carlos dirige "Metalmecánica Rentería", un taller en el norte de Aguascalientes que durante 15 años fabricó las mismas piezas de refacción. Trabajaba duro, pero sus márgenes se reducían cada año ante la competencia asiática. Carlos veía pasar los camiones de Nissan y Compas, soñando con venderles, pero atrapado en la operación diaria. La historia cambió cuando Carlos dejó de intentar vender "tornillos" y empezó a vender "soluciones de tiempo de entrega inmediato" para moldes urgentes que China no podía surtir en 24 horas. No compró un robot de un millón de dólares; simplemente digitalizó su inventario y redefinió su propuesta de valor. Esa pequeña innovación de proceso y servicio lo insertó en la cadena de valor global.

Hoy quiero hablarte a ti, empresario de Aguascalientes, no desde la teoría de Silicon Valley, sino desde nuestra realidad.

La cruda realidad de los datos

En México, las PYMES generan el 72% del empleo y el 52% del PIB, según datos del INEGI. Son el motor del país. Sin embargo, la Esperanza de vida de una empresa en México es de solo 7.8 años. ¿Por qué mueren? Por falta de rentabilidad y, crucialmente, por falta de diferenciación.

Según el Índice Mundial de Innovación 2024 (WIPO), México ocupa el lugar 56 de 133 economías. Aunque somos líderes en exportación de productos creativos, fallamos estrepitosamente en capital humano e investigación. Invertimos menos del 0.3% del PIB en I+D, muy lejos del 2.4% promedio de la OCDE.

En Aguascalientes, tenemos un ecosistema envidiable de empresas tractoras (las grandes automotrices y tecnológicas). El dinero está ahí, pasando por nuestras carreteras. El problema es que la brecha entre lo que la Pyme ofrece y lo que la tractora necesita no es de ganas, es de procesos de innovación certificados.

Innovar no es inventar el hilo negro

Sé lo que piensas: "Tengo que pagar nómina, impuestos y luz; no tengo tiempo para brainstormings". Pero la innovación es la esencia de la permanencia. Sin ella, eres un commodity; con ella, eres un socio estratégico. La escalabilidad de tu negocio depende de tu capacidad para insertar tu empresa en cadenas de valor complejas que exigen calidad, trazabilidad y tecnología.

Para lograrlo en Aguascalientes, propongo un ecosistema de innovación pragmática en 5 pasos, diseñado para empresas que no tienen tiempo que perder:

1. Diagnóstico de "Dolores" Reales (Lean Innovation)

No innoves por moda. Antes de comprar software o maquinaria, siéntate con tus 3 mejores clientes y pregúntales: "¿Qué es lo que más te frustra de tus proveedores actuales?". La innovación más rentable suele ser resolver un problema logístico o administrativo, no técnico.

- Dato: El 42% de las startups fallan porque no hay necesidad de mercado (CB Insights). No seas una estadística.

2. Alianzas de Triple Hélice (Vinculación Efectiva)

Aguascalientes tiene universidades de primer nivel (UAA, UP, ITA). Úsalas. No contrates un departamento de I+D; haz un convenio para que estudiantes de ingeniería resuelvan un problema específico de tu planta como proyecto de titulación.

Acción: Transfiere el riesgo de la experimentación a la academia, y tú capitaliza la solución.

3. Digitalización de Procesos Básicos

No puedes escalar lo que no mides. Si sigues llevando inventarios en Excel (o en libreta), ninguna empresa global te tomará en serio. Implementar un CRM o un ERP básico en la nube es innovar en gestión.

Dato: Las Pymes digitalizadas aumentan sus ingresos un 22% más rápido que las que no lo hacen.

4. Especialización de Nicho (De Generalista a Especialista)

Deja de ser el "todólogo". Las grandes cadenas de valor buscan especialistas. Innova reduciendo tu oferta para ser el mejor en una sola cosa (ej. "Soldadura especializada para sensores", no "Soldadura en general"). La especialización es la forma más barata de innovación.

5. Cultura del "Pequeño Experimento"

Destina el 5% del tiempo de tu equipo a mejorar procesos. Premia el error si este conlleva un aprendizaje. Si castigas el fallo, matas la innovación. Crea un "buzón de ideas" real, donde si una idea ahorra dinero, el empleado se lleva una comisión.

Conclusión

La innovación en Aguascalientes no vendrá de un decreto gubernamental; vendrá de ti. Tienes la infraestructura y el mercado a la vuelta de la esquina. La diferencia entre ser un taller que sobrevive y una empresa que escala es la decisión de dejar de operar en automático y empezar a pensar estratégicamente.

El ecosistema lo creamos todos, pero la chispa la enciendes tú.

Datos del Autor:
Fernando Sánchez Argomedo
CEO EW360.MX
Presidente de la Comisión Nacional de Innovación de COPARMEX
Linkedin y X: @fsargomedo

Fuckup NIGHTS

Aguascalientes

Edición

Innovación Educativa







El reciente encuentro Fuckup Nights – Innovación Educativa se convirtió en un espacio profundamente inspirador para todos los asistentes. El evento abrió una conversación honesta sobre los retos reales que enfrenta la innovación en el ámbito educativo, mostrando historias que pocas veces se cuentan: errores, aprendizajes y los momentos decisivos que impulsan nuevas formas de pensar.

A lo largo de la jornada se compartieron experiencias que demostraron que la innovación no solo nace del acierto, sino de la valentía de cuestionar, experimentar y reconstruir. El ambiente que se generó permitió conectar a docentes, emprendedores y líderes con una visión común: transformar la educación a través de ideas que se atrevan a romper moldes.

El evento dejó una energía de crecimiento colectivo, invitando a todos a mirar el error no como un obstáculo, sino como una herramienta poderosa para evolucionar y crear mejores soluciones para el futuro.

watson INSTITUTE COPARMEX COMISIÓN DE INNOVACIÓN Indptdos abgroup

Educación y certificaciones: el reto de formar para la práctica.



Óscar Fabián Gutiérrez Tenorio

Presidente de la Comisión de Innovación COPARMEX Aguascalientes.

La educación vive un momento decisivo. El avance tecnológico, la automatización y la necesidad de competencias prácticas están transformando la forma en que entendemos la enseñanza. Ya no basta con acumular conocimientos teóricos; ahora la clave está en validar, aplicar y adaptar lo aprendido a contextos reales. En ese punto, las certificaciones y los modelos educativos duales se vuelven piezas esenciales para cerrar la brecha entre el aula y el entorno laboral.

El sistema educativo enfrenta una serie de desafíos profundos:

Desconexión entre academia y realidad laboral.
Muchos egresados descubren que las habilidades que poseen no coinciden con las que las empresas necesitan. Falta práctica, falta experiencia y falta contacto con entornos reales.

Falta de evaluación basada en competencias.
Las calificaciones numéricas no siempre reflejan las capacidades reales de una persona. Las certificaciones, en cambio, permiten evidenciar conocimientos y habilidades específicas ante empleadores y organismos profesionales.

Actualización insuficiente de los programas educativos.
En un mundo que cambia con rapidez, los contenidos de los planes de estudio a menudo quedan obsoletos frente a los avances tecnológicos o científicos.
Escasa cultura de mejora continua.

La educación tiende a verse como un ciclo que termina con la titulación, cuando debería ser un proceso permanente de aprendizaje y adaptación.

Desde mi experiencia, las certificaciones surgen como una herramienta que permite sistematizar la calidad y la pertinencia del aprendizaje. A través de ellas, tanto los estudiantes como las instituciones pueden demostrar que los conocimientos adquiridos se traducen en competencias aplicables y medibles.

Una certificación no es solo un diploma adicional; es una evidencia verificable de que una persona sabe hacer, sabe cómo hacerlo y entiende por qué lo hace. Además, ofrecen varios beneficios:

Para los estudiantes: brindan seguridad y reconocimiento profesional, fortalecen su empleabilidad y facilitan su movilidad laboral.

Para las empresas: aseguran que los nuevos talentos poseen habilidades estandarizadas y alineadas con las necesidades del mercado.

Para las instituciones educativas: les permiten evaluar la eficacia de sus programas y ajustarlos con base en resultados verificables.

De esta manera, las certificaciones ayudan a crear una educación más estructurada, medible y confiable, transformando la formación académica en una experiencia que realmente prepara para el desempeño profesional.

Tengo 20 años de experiencia en el modelo dual y creo que significa aprender haciendo

Una de las formas más efectivas de vincular educación y empleo es el modelo dual, una metodología que combina el aprendizaje teórico en las aulas con la práctica directa en entornos laborales. En este esquema, la empresa se convierte en una extensión de la escuela, y el estudiante, en un participante activo de su propio proceso de formación.





Este modelo ofrece ventajas evidentes:

- Aprendizaje significativo: los conocimientos se aplican de inmediato en situaciones reales.
- Desarrollo de habilidades blandas: comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y adaptación.
- Retroalimentación constante: el estudiante aprende de la práctica y recibe orientación de profesionales en activo.
- Confianza mutua: tanto la empresa como el estudiante ganan seguridad en su capacidad para trabajar juntos y evolucionar.

Además, el modelo dual mejora las condiciones de la enseñanza, porque obliga a la institución educativa a mantener contacto permanente con el sector productivo y a actualizar sus contenidos conforme a las exigencias reales del mercado.

La educación del futuro debe orientarse a la aplicabilidad, sin perder la profundidad del conocimiento. Las certificaciones son el puente que permite traducir la formación académica en resultados tangibles; el modelo dual, la vía para que esos resultados se experimenten y se consoliden.

Cuando la escuela y la empresa trabajan de la mano, el aprendizaje se convierte en una experiencia compartida: el estudiante gana práctica y reconocimiento, la empresa obtiene talento preparado y adaptable, y la sociedad recibe profesionales más competentes y conscientes de su papel.

En definitiva, el reto no es solo enseñar, sino garantizar que lo aprendido sirva, se aplique y se multiplique. Las certificaciones y la educación dual son, hoy más que nunca, las llaves para lograrlo por ello recomiendo que conozcas más en www.ifade.mx y conozcas los cursos y certificaciones gratuitas.

*Contador Público y Lic. En Derecho. Cuenta con una especialidad en Finanzas, una Maestría en Impuestos, y un Doctorado en Gobierno y Administración Pública. Actualmente se desempeña como Presidente de la Comisión de Innovación Empresarial en Coparmex, ha sido Síndico en el SAT y Prodecon, Presidente de la Comisión Fiscal Local y miembro de la Comisión Nacional de Coparmex y es Director General de Grupo Solfis, con más de 20 años de experiencia en temas empresariales y asesoría en creación y manejo de empresas.
Contacto: ogutierrez@gruposolfis.com

GRUPO SOLFIS
Empowering your Business



REGISTRA TU MARCA Y PROTEGE TU NEGOCIO

¿SABÍAS QUE PUEDES REGISTRAR TU MARCA DE MANERA FÁCIL Y SEGURA?



Te asesoramos y guiamos en todo México

Nos adaptamos a tus necesidades y público meta

Registro de marca

- Viabilidad de marca
- Asesoría
- Derechos ante IMPI
- Título Digital
- Título Físico
- Contestación a impedimentos
- Vigilancia de marca

PLUS
agrega **Manual de Identidad corporativa**

- Identidad gráfica
- Matriz de composición
- Paleta de colores
- Tipografías institucionales
- Usos permitidos y restringidos
- Aplicaciones en papelería
- Aplicaciones en instalaciones

Pregunta por tu paquete

(449) 978-7175 (449) 911-6122

/GrupoSolfisMx @GrupoSolfis @GrupoSolfis

dnegocios@gruposolfis.com

www.gruposolfis.com

DESARROLLO DE NEGOCIOS

Liderazgo estratégico
en mercados binacionales: El poder de las alianzas inteligentes.



Janette Rodríguez Villa
Titular de Nearshoring Comisión de Innovación COPARMEX Aguascalientes.

En los últimos años, el mapa económico de América del Norte ha cambiado más rápido que nunca. Las tensiones geopolíticas, la relocalización industrial y la necesidad de cadenas de suministro confiables han convertido a México en un protagonista clave del nuevo orden comercial. Sin embargo, este momento histórico no se consolidará por inercia, sino por la capacidad de nuestra alta dirección empresarial de construir alianzas inteligentes que trasciendan el intercambio comercial para convertirse en motores de desarrollo compartido.

El liderazgo contemporáneo ya no puede limitarse a dirigir una empresa; debe comprender cómo interactúa su organización con los flujos de capital, talento y tecnología entre naciones. En este contexto, las relaciones binacionales —especialmente entre México y Estados Unidos— se han transformado en un terreno donde la visión estratégica y la diplomacia empresarial definen quién prospera y quién se rezaga.

El liderazgo más allá del organigrama

Durante décadas, la figura del director general se asoció con la toma de decisiones centralizadas, el control interno y la eficiencia operativa. Pero ese modelo se ha quedado corto ante la nueva realidad del comercio internacional.

Hoy, los líderes que marcan diferencia no son quienes imponen, sino quienes conectan voluntades. Su función ya no es solo dirigir empresas, sino tejer puentes de confianza entre sectores, países y culturas.

La globalización dejó de ser un concepto abstracto; es la cotidianidad de toda compañía que busca crecer. Cada acuerdo binacional, cada misión comercial y cada relación con un socio extranjero exige de la alta dirección algo más que estrategia: exige visión política, sensibilidad cultural y ética empresarial.

En los últimos años, la Cámara de Comercio México–Estados Unidos se ha consolidado como una plataforma viva de ese nuevo liderazgo. No solo impulsa el intercambio económico, sino que conecta ecosistemas, descentraliza oportunidades y abre espacios de colaboración que fortalecen el desarrollo regional.

Porque detrás de cada alianza inteligente hay algo más que conveniencia: hay confianza, reciprocidad y propósito compartido. Una alianza inteligente es aquella que trasciende lo contractual y se fundamenta en principios de valor mutuo, corresponsabilidad y beneficio sostenible. En el mundo empresarial actual, ya no basta con firmar convenios: se trata de integrar capacidades.

Cuando una empresa mexicana se vincula con un socio estadounidense, no solo busca inversión o tecnología. Busca ampliar su horizonte estratégico, acelerar su curva de aprendizaje y acceder a un nuevo lenguaje de gestión global.

Esa sinergia solo ocurre cuando la dirección asume un rol activo como embajadora de su marca país.

La diplomacia empresarial moderna no se practica desde la distancia: se construye en las mesas de trabajo, en las conversaciones sinceras y en los acuerdos que priorizan el largo plazo sobre la ganancia inmediata.

Un líder con visión binacional entiende que cada alianza es un compromiso con tres dimensiones:

- Económica, porque genera crecimiento y empleo.
- Cultural, porque fomenta intercambio de ideas y modelos.
- Humana, porque fortalece la confianza y el entendimiento entre sociedades.



Cuando esas tres dimensiones se alinean, el liderazgo deja de ser funcional y se convierte en estratégico.

La paradoja actual es que, mientras los mercados se vuelven más competitivos, el verdadero poder reside en la capacidad de colaborar. Las empresas más sólidas no son las que compiten en solitario, sino las que cooperan con propósito.

México tiene hoy una oportunidad histórica: capitalizar el fenómeno del nearshoring y posicionarse como un socio confiable ante Estados Unidos y otros mercados. Pero ese potencial solo se concretará si la alta dirección empresarial adopta una mentalidad de interdependencia estratégica.

Significa dejar atrás la visión localista y comprender que el talento, la tecnología y la sostenibilidad son lenguajes compartidos que se aprenden mejor en red.

Por ello, el liderazgo binacional requiere tres virtudes poco visibles, pero esenciales:

Humildad para aprender del otro, sin complejos ni superioridad.

Claridad de propósito, para no perder el sentido frente al oportunismo.

Coherencia ética, para que el beneficio compartido no se vuelva discurso vacío.

El futuro del mercado no se definirá por quién produce más, sino por quién logra construir confianza a largo plazo.

El reto de los próximos años será desarrollar líderes capaces de operar en contextos multiculturales, con la inteligencia emocional para negociar, la flexibilidad para adaptarse y la sensibilidad para representar no solo a una empresa, sino a un país entero con dignidad y visión.

En un mundo donde los acuerdos políticos son frágiles, la diplomacia económica cobra fuerza. Las cámaras de comercio, los organismos empresariales y las empresas que practican esta diplomacia moderna se convierten en agentes de paz, desarrollo y equilibrio.

La nueva alta dirección binacional entiende que liderar no es competir con el vecino, sino generar confianza para construir prosperidad compartida. Y eso exige ética, estrategia y humanidad en la misma proporción.

El liderazgo del futuro no será el más autoritario, ni el más técnico, sino el más capaz de inspirar cooperación en tiempos de incertidumbre. Los mercados binacionales no necesitan héroes individuales, sino mentes colectivas dispuestas a compartir visión.

Porque las grandes alianzas no nacen del interés, sino del entendimiento.

Y los líderes que sepan ver más allá de sus fronteras “geográficas, emocionales o mentales”, serán quienes definan el rumbo económico y social de nuestra región.

En un tiempo donde el éxito ya no se mide en poder, sino en propósito, las alianzas inteligentes se convierten en el verdadero patrimonio de la alta dirección moderna.



DIA1
Diagnóstico Integral de Alto Impacto



PASIÓN Y PERSEVERANCIA

Creamos experiencias profundas que despiertan, alinean y fortalecen. Aplicamos el **Protocolo Biotraining Methodia1®** y la metodología **GRIT DIA1** porque sabemos que cuando las personas se sienten bien, dan lo mejor de sí.

Y CUANDO ESO PASA, LAS EMPRESAS PROSPERAN.

Somos más que un método. Somos un nuevo comienzo para líderes que quieren dejar huella y empresas que buscan crecer sin perder el alma.

Nuestra misión es clara: transformar personas para transformar empresas.



5532221315 / 4495511257
enlacedia1.com.mx
www.dia1.com.mx
AGUASCALIENTES-CDMX

IA y Personas: Tecnología con propósito humano



Víctor Manual Martínez
Titular de Transferencia Tecnológica
Comisión de Innovación
COPARMEX Aguascalientes

Vivimos en una era marcada por el entusiasmo que genera la Inteligencia Artificial (IA). Cada día surgen nuevas aplicaciones, promesas de eficiencia y productividad, y una narrativa que posiciona a la IA como la solución definitiva a los retos empresariales. Sin embargo, junto con este entusiasmo, también emergen temores, resistencia al cambio y, en algunos casos, desilusión.

Este artículo busca ofrecer una reflexión práctica sobre cómo, como personas dentro de una organización, podemos adaptarnos, evolucionar y liderar junto con esta tecnología. Porque si bien la IA está transformando el mundo laboral, el verdadero valor sigue estando en las personas.

¿La IA viene a reemplazarnos?

Existe una percepción común de que la IA resolverá todos los problemas. Y al mismo tiempo, tememos ser reemplazados. Algunas grandes corporaciones ya han iniciado recortes como parte de sus estrategias de adopción de IA, lo que alimenta esa narrativa, cuándo lo principal es centrarnos en la evolución de nuestras habilidades.

Es fundamental recordar que las personas poseemos habilidades únicas: empatía, juicio, creatividad, intuición. La IA no viene a sustituirnos, sino a complementarnos. Nosotros decidimos qué tareas delegamos a la tecnología. Por ejemplo, ¿recuerdas el número de teléfono de tu mejor amigo? Probablemente no, porque decidiste confiar esa tarea a tu dispositivo móvil. Esa es una habilidad que voluntariamente hemos decidido reemplazar.

La clave está en identificar dónde la IA puede ayudarnos a generar una diferencia significativa, y estar dispuestos a evolucionar o transformar ciertas habilidades para enfocarnos en lo que realmente aporta valor.

1. El Imperativo Cultural

La IA está transformando la vida organizacional. Por eso, el liderazgo debe adoptar un enfoque centrado en las personas, especialmente en áreas donde el impacto en la fuerza laboral es más profundo.

A. Gestión del Cambio Centrada en el Ser Humano.

La IA generativa ha incrementado la presión sobre el rendimiento y ha generado una sensación de aislamiento en más del 50% de los empleados de TI. La falta de capacitación y la resistencia al cambio son obstáculos comunes.

Estrategias clave:

- Evaluar la disposición: Encuestas para medir apertura y aceptación.
- Cocrear el cambio: Involucrar a las personas en la estrategia de adopción, comenzando con “embajadores”.

B. Gobernanza: IA Responsable

La IA responsable debe ser un principio de diseño y un diferenciador estratégico.

Pilares fundamentales:

- Principios éticos: Centrada en el ser humano, justa, explicable, transparente, segura y responsable.
- Gestión de riesgos: Plataformas con alto nivel de seguridad y cumplimiento normativo.
- Construcción de confianza: Talleres para abordar miedos y paneles de control transparentes que muestren cómo opera la IA.



2. Impulsando el potencial Humano con IA

A. Redefiniendo Roles con IA Generativa.

La IA está transformando la productividad y los roles laborales. La clave está en co-diseñar roles flexibles, integrando agentes de IA que automatizan tareas sin reemplazar el juicio humano. El enfoque es aumentar la fuerza laboral, no sustituirla.

B. Medición Realista del Valor de IA.

El impacto debe medirse con KPIs dinámicos centrados en resultados de negocio:

- Retorno sobre el Empleado/Persona (ROE).
- Costos evitados (no despidos).
- Mejora en calidad, velocidad y capacidad estratégica.

C. Construyendo el Talento del Mañana.

La brecha de habilidades en IA es crítica. Se requiere:

- Planificación proactiva de la fuerza laboral.
- Ecosistemas de upskilling con foco en pensamiento crítico e inteligencia emocional.
- Simuladores GenAI para evitar la "privación de experiencia" y fomentar el dominio.

3. El Rol de los profesionales humanistas y funcionales en la era de la IA

La transformación que trae la IA no es exclusiva del mundo tecnológico. Profesionales como psicólogos, abogados, médicos, financieros, contadores, políticos, educadores y humanistas tienen un papel fundamental en asegurar que esta tecnología se utilice con propósito, ética y sentido humano.

¿Por qué es crucial que estos perfiles desarrollen habilidades en IA?

- Porque la IA necesita contexto humano. Los psicólogos pueden diseñar interacciones más empáticas; los médicos pueden aplicar IA en diagnósticos sin perder el juicio clínico; los abogados deben entender cómo la IA afecta la privacidad, la justicia y la legislación.
- Porque la IA impacta decisiones críticas. Contadores y financieros deben saber cómo validar modelos que automatizan análisis y reportes. Políticos y líderes públicos deben comprender cómo la IA influye en políticas, equidad y gobernanza.
- Porque la IA debe ser inclusiva y ética. Humanistas y educadores pueden aportar una visión crítica sobre el impacto social, cultural y filosófico de la IA, ayudando a construir sistemas más justos y responsables.
- Porque el futuro será interdisciplinario. La colaboración entre expertos técnicos y no técnicos será clave para diseñar soluciones que realmente funcionen en el mundo real, con sensibilidad humana y comprensión profunda del entorno.

Desarrollar habilidades como alfabetización en IA, ingeniería de prompts, ética digital, pensamiento crítico, colaboración interdisciplinaria y fluidez tecnológica no es solo una ventaja profesional: es una forma de asegurar que la IA esté al servicio de la sociedad y no al revés.

4. Roles emergentes en IA.

- AI Therapist: Monitorea el comportamiento de IA y corrige desalineaciones cognitivas.
- AI Architect: Integra soluciones de IA en infraestructuras existentes.
- AI Product Manager: Define visión, prioriza funciones y gestiona el ciclo de vida de productos IA.
- AI Ethicist / Data Ethicist: Garantiza prácticas éticas y cumplimiento normativo.
- MLOps Engineer: Administra el ciclo de vida de modelos de ML.
- Prompt Engineer: Diseña entradas efectivas para optimizar respuestas de IA.
- Decision Engineer: Mejora procesos de decisión mediante IA.
- AI Leader: Desarrolla estrategias, gestiona el cambio y promueve la alfabetización en IA.
- AI Trainer: Persona encargada de entrenar modelos con datos específicos del negocio, asegurando calidad y relevancia.
- Conversational Designer: Diseña flujos de interacción para asistentes virtuales y chatbots, combinando lenguaje natural y experiencia de usuario.
- AI Policy Advisor: Especialista en políticas públicas y regulación de IA, clave para gobiernos y ONGs.
- AI Sustainability Analyst: Evalúa el impacto ambiental de soluciones de IA y propone estrategias sostenibles.
- Human-AI Interaction Specialist: Diseña experiencias colaborativas entre humanos y sistemas inteligentes.
- AI Literacy Facilitator: Rol educativo que ayuda a equipos no técnicos a entender y usar IA de forma efectiva.



Nuevas habilidades en la era de la IA

Para aprovechar la IA generativa, debemos desarrollar habilidades como:

- Ingeniería de prompts
- Comprensión del negocio y datos
- Colaboración con científicos de datos
- Experimentación y validación
- Narración con resultados de IA
- Identificación de casos de uso
- Fluidez tecnológica
- Discernimiento de resultados
- Alfabetización en IA
- Computación en la nube e integración de datos
- Prácticas éticas en IA

Conclusión: IA con propósito humano

La IA no es el fin, sino el medio. Su verdadero potencial se alcanza cuando se pone al servicio de las personas, potenciando nuestras capacidades, liberándonos de tareas repetitivas y permitiéndonos enfocarnos en lo que realmente importa.

La IA no es solo una herramienta tecnológica, es un cambio cultural. Cada profesional, sin importar su área, tiene la oportunidad de liderar esta evolución desde su experiencia, valores y propósito.

El momento de aprender, colaborar y transformar es ahora. Tenemos la responsabilidad de guiar esta transformación con empatía, visión estratégica y propósito humano.

Porque al final del día, la tecnología más poderosa sigue siendo la que conecta, inspira y transforma vidas.

Gartner en un vistazo

Acerca de Gartner

- Gartner ofrece **conocimientos prácticos y objetivos** para ejecutivos y sus equipos.
- **Como empresa fundada en 1979,** contamos con **20.000 empleados** en cerca de 85 oficinas por todo el mundo.
- Gartner es miembro del **S&P 500** con **unos ingresos de 5.900 millones de dólares** en 2023.
- Guiamos a los líderes que conforman **nuestro mundo** en las principales áreas de una organización:



Nuestros clientes

- **Más de 15.000 empresas clientes** en cerca de 90 países y territorios.
- **Directivos y sus equipos** en todos los departamentos empresariales y en todos los sectores y segmentos de mercado del mundo.

Información práctica y objetiva

- Se desarrolla a partir de rigurosas metodologías de investigación patentadas que garantizan la **independencia y objetividad** de la información que facilitamos.
- Se genera por un equipo internacional de más de **2.500 expertos en investigación y consultoría** que conocen tu función dentro de la empresa, el negocio y el sector.
- **Se complementa con aportaciones y consejos de otros profesionales del sector** a los que se accede a través de:
  - **La comunidad pública Gartner Peer Insights™**, una plataforma verificada de evaluación y calificación de tecnologías y servicios para empresas. Con cerca de 600.000 comentarios en línea sobre más de 25.000 productos y servicios, aporta valor en más de 12,2 millones de sesiones anuales de usuarios.
  - **La comunidad de clientes Gartner Peer Connect™**, una red de profesionales formada por más de 100.000 ejecutivos y directivos de prácticamente todos los departamentos existentes en las empresas.
  - **Conferencias en todo el mundo, además de eventos virtuales en directo y grabados** que se adaptan a cada ejecutivo y a su equipo.
- **Se ha citado en las principales publicaciones empresariales de todo el mundo**, con un promedio de 180 veces a la semana.

Asesoramiento experto

- Se realizan más de **465.000 interacciones directas con clientes cada año.**
- De la mano de **expertos, muchos de los cuales son antiguos profesionales,** para contribuir a desafiar el pensamiento convencional y llevar a cabo actividades estratégicas.
- Con un **promedio de más de 200 estudios de caso nuevos al año, examinados minuciosamente y obtenidos de profesionales.**
- Se ha aplicado en **2.650** interacciones de consultoría tecnológica estratégica y de optimización de contratos al año con directores de sistemas de información (CIO) y otros ejecutivos sénior a través de nuestra división de consultoría.

Herramientas prácticas

- Los diagnósticos de madurez de Gartner Score abarcan **más de 70 áreas funcionales en toda la empresa** y aplican una metodología sistemática que tiene en cuenta de forma única la capacidad y la importancia organizativa.
- **Los 70 Magic Quadrants de Gartner** constituyen el estándar de referencia de los análisis objetivos de mercado, que abarcan más de 650 proveedores de tecnología y servicios tecnológicos.
- **Más de 400 Ignition Guides (guías de activación) de Gartner** agilizan la puesta en marcha de iniciativas en equipo en prácticamente todos los departamentos empresariales.
- **El Digital IQ Index mide el rendimiento del marketing digital de las marcas** a través de cientos de puntos de datos diferentes para cuantificar la aptitud y la madurez en relación con otras empresas del sector.

Si deseas obtener más información sobre cómo Gartner trabaja con ejecutivos y sus equipos para permitir una toma de decisiones más rápida e inteligente y un mejor desempeño,
Contacta a: vic.martinez@gartner.com

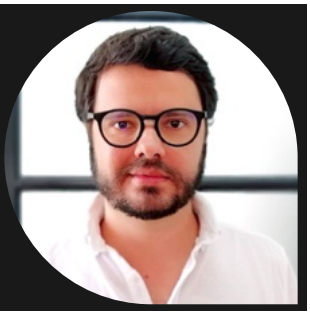
* Datos comunicados por la SEC a fecha de 31 de diciembre de 2023.

© 2024 Gartner, Inc. o sus filiales. Todos los derechos reservados. External_Brand_3155802

Gartner®

¿Estás preparado para el futuro del trabajo?

Lo que la IA y la automatización no te están diciendo respecto a tu futuro profesional.



Luis Arturo Cabrera Jiménez
Comité de Innovación Educativa
COPARMEX Aguascalientes.

Seamos brutalmente honestos: si tu plan de carrera para los próximos cinco años se parece demasiado a tus últimos cinco años, estás en problemas. Si crees que tu título universitario, tu experiencia o tu "lealtad" a la empresa son un blindaje contra la disrupción, estás operando bajo una ilusión peligrosa. El futuro del trabajo no está tocando la puerta; ya la tiró y está redecorando la sala.

La conversación popular sobre la Inteligencia Artificial y la Automatización está rota. Se centra en el miedo ("¡un robot me va a quitar el trabajo!"), pero se salta la parte más importante: el "secreto" que la tecnología no te dice, pero que define quién sobrevivirá y quién se volverá irrelevante. Y el secreto es este: la IA no viene a robarte el puesto, viene a robarte las tareas. Y si tu valor profesional se define solo por las tareas que haces, tu fecha de caducidad está a la vista.



El espejismo de la "Estabilidad": Los empleos en extinción.

No podemos seguir ignorando la realidad. La transformación no solo afecta a las fábricas. El Foro Económico Mundial (WEF) en su informe "Future of Jobs 2025" es un balde de agua fría: estima que casi una cuarta parte de los empleos actuales cambiarán en los próximos cinco años.

¿Quiénes están en la línea de fuego? No solo los roles manuales. La IA generativa es particularmente buena en tareas cognitivas rutinarias. Estamos hablando de:

- Administrativos y Secretarios: La gestión de agendas, redacción de correos estándar y entrada de datos está siendo automatizada a gran velocidad.
- Contadores y Tenedores de Libros (Básicos): La conciliación de cuentas, la generación de informes financieros estándar y la auditoría de bajo nivel son candidatas perfectas para la IA.
- Personal de Atención al Cliente (Nivel 1): Los chatbots y los asistentes virtuales ya manejan la mayoría de las consultas rutinarias con más eficiencia que un humano.
- Analistas de Datos (Nivel Junior): La simple tarea de "extraer y reportar" datos está siendo reemplazada por plataformas que ofrecen análisis predictivos con un clic.

Si tu trabajo consiste en mover información de un Excel a un PowerPoint o seguir un guion, no estás compitiendo contra la IA; ya perdiste.

El Nuevo Campo de Batalla: Habilidades humanas + Superpoderes tecnológicos.

Aquí está la urgencia que pocos están viendo: la brecha de habilidades se está convirtiendo en un abismo. Un estudio reciente de Boston Consulting Group (BCG) y Harvard reveló que los profesionales que usaban IA Generativa (como ChatGPT-4) en tareas complejas aumentaron su productividad en un 40% y mejoraron drásticamente la calidad de su trabajo.

¿La trampa? La IA solo benefició a quienes ya tenían una base sólida de habilidades. Para los que no, la IA se convirtió en una muleta que incluso empeoró su desempeño.

Esto significa que el nuevo analfabetismo es tecnológico. El futuro no pertenece a "la IA", sino a los profesionales que sepan usarla como un copiloto. Necesitamos desarrollar un nuevo conjunto de capacidades, y las necesitamos ya:

1. Alfabetización en Datos: Ya no es opcional. Debes entender cómo se recopilan los datos, qué significan y cómo usarlos para tomar decisiones. No necesitas ser un científico de datos, pero necesitas hablar su idioma.
2. Competencia en IA (Prompting): La habilidad de hacerle las preguntas correctas a la IA se está convirtiendo en una de las competencias más valoradas. Es la diferencia entre obtener basura y obtener una estrategia genial.

3. Mentalidad de Ciberseguridad: En un mundo hiperconectado, cada profesional es un punto de riesgo (o de defensa). Entender la seguridad digital es parte básica del trabajo.
4. Pensamiento Crítico y Estratégico: La IA te dará mil respuestas. Tu trabajo es saber cuál es la correcta, cuál iene sentido ético y cuál se alinea con la estrategia del negocio.
5. Adaptabilidad Radical (Learnability): La habilidad más importante. Tu capacidad de aprender cosas nuevas, rápido y de forma continua, es el único seguro de empleabilidad que existe.

El amanecer de los nuevos oficios: De lo táctico a lo estratégico.

La buena noticia es que por cada puesto que se vuelve obsoleto, nacen oportunidades para quienes están dispuestos a moverse. LinkedIn, en su reporte de "Empleos en Auge", muestra un patrón claro: los nuevos trabajos están en la intersección de la tecnología y la humanidad.
Están explotando roles como:

- Especialistas en IA y Machine Learning: Los arquitectos de la nueva era.
- Analistas de Datos (Senior): No los que reportan, sino los que interpretan y predicen.
- Especialistas en Transformación Digital: Traductores que conectan la necesidad del negocio con la solución tecnológica.
- Expertos en Sostenibilidad: Roles que usan datos y tecnología para hacer a las empresas más eficientes y responsables.

El futuro del trabajo exige que dejemos de ser "operadores de procesos" y nos convirtamos en "solucionadores de problemas creativos". Tu futuro profesional no depende de lo que sabes hacer hoy; depende de tu urgencia por aprender lo que necesitarás mañana. La ola ya está aquí. O aprendes a surfearla, o te ahogas en la irrelevancia. La decisión es tuya.



Full-Stack

en 12 meses

con garantia de

EMPLEO



interesados a:

I ©Indptdos

IA Empresarial:
El camino entre innovación, datos ordenados y procesos digitales.



Carolina Ruiz
CEO de Brier & Thorn

La inteligencia artificial no es nueva.

La Inteligencia Artificial (IA) se ha convertido en uno de los temas más mencionados en innovación. Para muchas empresas, suena como la solución ideal para optimizar procesos, reducir costos y acelerar decisiones. Pero cuando pasamos del discurso a la ejecución, la historia cambia. Un estudio del MIT muestra que el 95% de los proyectos piloto de IA nunca llega a producción. Es una cifra que obliga a preguntarnos qué está fallando realmente: la tecnología, las expectativas o la forma en que las organizaciones se preparan para adoptarla.

El verdadero desafío: adoptar IA no es implementar tecnología.

Muchos proyectos empiezan con la idea de que basta con implementar modelos avanzados o integrar una plataforma de IA para "transformar" el negocio. Pero la realidad es que la tecnología, por sí sola, no resuelve nada. El corazón de cualquier sistema de IA son los datos: su calidad, su disponibilidad y la manera en que están organizados. Y ahí es donde la mayoría de las empresas tropieza.

En especial en las PYMEs, es común encontrar datos incompletos, duplicados, guardados en hojas de cálculo aisladas o distribuidos en sistemas que no se hablan entre sí. En estas condiciones, la IA no solo funciona mal; puede tomar decisiones equivocadas. IBM lo confirma en su Global AI Adoption Index: más del 38% de los proyectos de IA falla por problemas de calidad de datos y otro 30% por falta de gobernanza. Al final, el problema no es el modelo; es la base sobre la que se construye.

La IA no es una herramienta más: es una tecnología de propósito general.

Para entender el alcance de estos retos, es importante cambiar la forma en que pensamos la IA. No es comparable con un software o un servicio en la nube que se agrega al negocio como un componente más.

La IA pertenece a la categoría de las Tecnologías de Propósito General, igual que la electricidad, el Internet o los motores eléctricos. Son tecnologías que cambian industrias enteras, crean nuevas oportunidades y requieren inversiones adicionales en infraestructura, talento y cultura organizacional.

Por eso, adoptar IA no es un proyecto aislado ni un "extra" que se añade al negocio. Es parte de un cambio mucho más profundo. Y por esa misma razón, deja de ser un diferenciador competitivo para convertirse en una expectativa básica del mercado. Las organizaciones que no entiendan esto quedarán rezagadas frente a un entorno que avanza hacia la automatización y la toma de decisiones basada en datos.

La transformación digital es un requisito, no una recomendación.

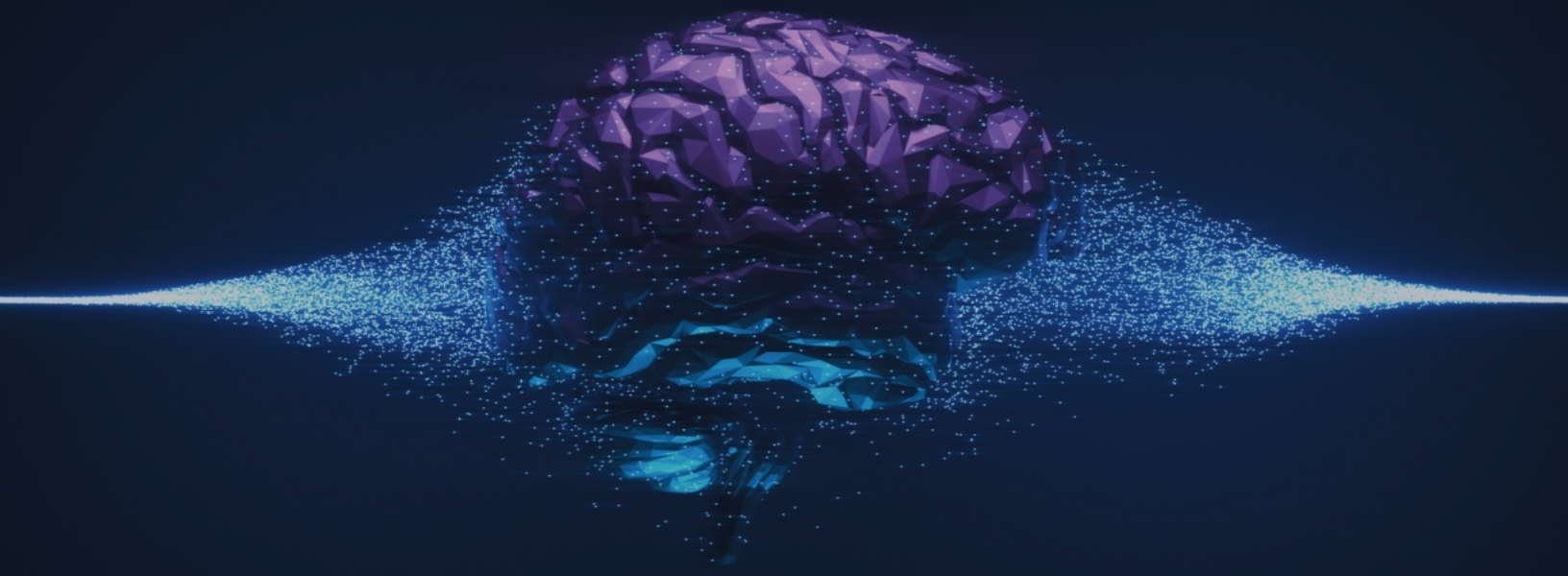
Aquí es donde la discusión se aterriza: no se puede adoptar IA sin haber recorrido antes un camino serio de transformación digital. En muchas PYMEs, los procesos siguen siendo manuales, informales o poco documentados, lo que hace imposible generar datos confiables. Intentar implementar IA sin esa base es como intentar automatizar el desorden.

La adopción debe empezar por digitalizar procesos, formalizar flujos de trabajo e integrar sistemas. Y, de forma paralela, fortalecer la gobernanza y la seguridad de la información apoyándose en estándares como ISO/IEC 27001, NIST CSF 2.0 e ISO/IEC 38505-1. Solo así la IA puede operar de manera segura, trazable y con impacto real.

La calidad de los datos es más que un requisito técnico; es lo que determina si la IA aporta valor o se vuelve un experimento caro. Un modelo aprende de los datos que le damos. Si esos datos no reflejan el día a día del negocio, el modelo replicará errores, sesgos y omisiones. Por eso, cualquier iniciativa de IA debe iniciar respondiendo preguntas esenciales sobre qué datos existen, cómo se generan y si realmente representan la realidad operativa.

La IA no es magia ni una tendencia pasajera. Es una capacidad estratégica que exige orden, disciplina y una base digital sólida. Las empresas que entiendan que el éxito de la IA depende de datos confiables y procesos bien estructurados serán las que realmente logren convertir esta tecnología en un motor de innovación, eficiencia y competitividad. Las demás seguirán invirtiendo sin obtener resultados. Y en un mercado que se mueve tan rápido, quedarse atrás ya no es una opción.

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



Ciberseguridad y gobernanza de IA para
organizaciones visionarias.

brier & thorn

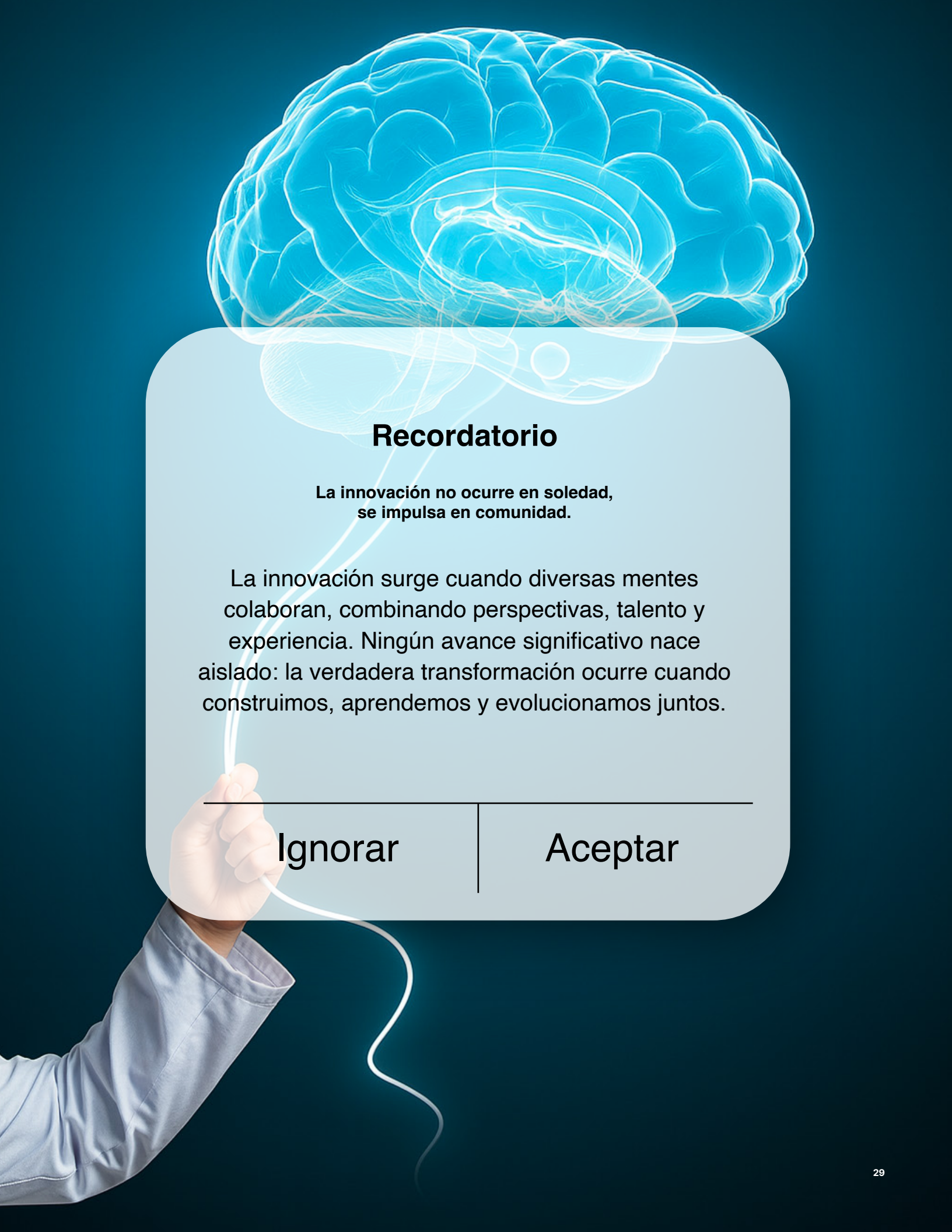
www.brierandthorn.com

abgroup



abrsch abmkt abgroup_mx 449 912 8610

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



Recordatorio

**La innovación no ocurre en soledad,
se impulsa en comunidad.**

La innovación surge cuando diversas mentes colaboran, combinando perspectivas, talento y experiencia. Ningún avance significativo nace aislado: la verdadera transformación ocurre cuando construimos, aprendemos y evolucionamos juntos.

Ignorar	Aceptar

COPARMEX
COMISIÓN DE EMPRESARIOS JÓVENES
AGUASCALIENTES

innovacción

¿Te gustaría
formar parte de
este boletín?

Contáctanos

449 128 25 65