

NOTICIAS

BANCA PIDE AYUDA A AMLO PARA CREAR CONDICIONES DE CONFIANZA Y CERTIDUMBRE

La Asociación de Bancos de México (ABM) pidió ayuda al presidente de la República, Andrés Manuel López Obrador, para crear condiciones de confianza y certidumbre, y traducirlas en crecimiento económico. “Trabajemos juntos en fortalecer las instituciones que son los pilares de esa actividad, que es tan relevante para la sociedad”, dijo Daniel Becker, presidente del organismo.

EDGAR JUÁREZ

En la inauguración de la 85 Convención Bancaria destacó que se puede disentir en la forma de pensar y actuar, pero que, si se quiere caminar más rápido, se debe tener una comunicación más constructiva, como fueron los diálogos que se llevaron a cabo el año pasado, cuando se revisaron más de 138 temas regulatorios. “Son un muy buen ejemplo de lo que podemos lograr”, señaló.

Ante el jefe del Ejecutivo, el presidente de los banqueros insistió en que la banca quiere crear puentes y tener un diálogo constructivo con el propósito de, ahora sí, crear condiciones de crecimiento económico. Pidió aprovechar juntos su mandato para atraer inversiones, industria y modelos de negocio que sean incluyentes y sustentables.

“Estamos a tiempo de que pase a la historia como el presidente que aprovechó la coyuntura mundial sumamente compleja, para poner a México a la altura de su potencial, y de esa deuda que tiene con su población”, expuso.

Agregó: “estamos en un buen momento de mandar una señal al mundo de que México es un país que puede y sabe aprovechar las inversiones; que México cuenta con recursos naturales, capital humano que no existe en ningún otro lado del mundo y, sobre todo, que los mexicanos sí sabemos, sí podemos y sí queremos estar a la altura de los retos que representan”.

DARÁN CRÉDITOS SIMPLES A PYMES

El presidente de la ABM, anunció, junto con la Secretaría de Hacienda, que la banca ofrecerá créditos simples y ágiles hasta por un monto de 10,000 millones de pesos, en una primera etapa, para las pequeñas y medianas empresas (pymes) que tengan entre 10 y 100 colaboradores, y ventas no mayores a 100 millones de pesos por año. [El Economista. Ver más...](#)

BANORTE ESTÁ ABIERTO A TODAS LAS OPCIONES PARA FONDEAR BANAMEX

Grupo Financiero Banorte necesitará conocer los detalles de los planes de Citigroup para la venta de sus operaciones de banca de consumo en México, para determinar si la compra de Banamex será rentable para sus accionistas, dijo el presidente del Consejo del banco, Carlos Hank González. [El Financiero. Ver más...](#)

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE EL PAGO DE UTILIDADES 2022 Y LOS ESCENARIOS POR LA REFORMA DE OUTSOURCING

Las empresas tienen hasta el 31 de marzo para presentar su declaración anual ante el SAT. Una vez concluido este trámite, a más tardar el 30 de mayo, deben cubrir el pago de la PTU; esta será la primera vez que el monto se cubra con un tope establecido dentro de la reforma de subcontratación. [El Economista. Ver más...](#)

MISILES, SANCIONES... ¿CON BIDEN EN EUROPA SE INICIA LA TERCERA GUERRA MUNDIAL?

El presidente estadounidense se encuentra en Europa para una serie de reuniones con los países aliados de la OTAN sobre cómo reforzar el apoyo a Ucrania y estrechar más el cerco sobre el presidente de Rusia. ¿Puede esto marcar el inicio de una Tercera Guerra Mundial? Por ahora, esa posibilidad está descartada.. [El Universal. Ver más...](#)

CONFLICTO MILITAR SE PROLONGARÁ; SE VE FUGA DE EMPRESAS DE RUSIA: IIF

El Instituto de Finanzas Internacionales (IIF, por su sigla en inglés) proyecta que el conflicto entre Rusia y Ucrania seguirá prolongándose y conducirá a sanciones adicionales sobre petróleo y gas natural. De acertar con su nueva previsión vendrán presiones adicionales sobre los precios de energéticos que han sido determinantes en la escalada mundial de la inflación desde el año pasado y en lo que va de este. [El Economista. Ver más...](#)

ACCIÓN

Bajo la coyuntura actual, diversos bancos centrales han mostrado una postura más restrictiva, reconociendo que el conflicto bélico y su impacto en los *commodities* –principalmente en los energéticos– han incrementado los riesgos al alza para la inflación y un posible deterioro en la actividad económica. En particular, la Reserva Federal inició su ciclo de alzas y Powell junto a otros miembros del Fed han dejado la puerta abierta para movimientos más agresivos en caso de ser necesarios.

PERSPECTIVA

Esperamos que la volatilidad continúe permeando en los mercados financieros ante un panorama altamente retador derivado del impacto de la guerra en Ucrania, agudizando las presiones en los *commodities*; el repunte de contagios, debilitando la actividad económica; y posturas más restrictivas por parte de los principales bancos centrales para hacer frente a los elevados niveles de inflación.

MERCADO DE CAPITALES	Cierre al	Cambio % acumulado			Últimos	
	3/24/2022	Últimos 15 días	En el mes	En el año	30 días	12 meses
NACIONALES						
IPC	55,830	3.6	4.5	4.8	8.5	19.5
INTERNACIONAL						
Ibovespa (Brasil)	119,053	4.5	5.2	13.6	6.7	6.2
IPSA (Chile)	4,955	6.4	9.3	15.0	12.6	2.3
Dow Jones (EE.UU.)	34,708	4.3	2.4	-4.5	4.5	7.1
NASDAQ (EE.UU.)	14,192	7.1	3.2	-9.3	5.3	9.5
S&P 500 (EE.UU.)	4,520	5.7	3.3	-5.2	5.4	16.2
TSE 300 (Canadá)	21,938	2.1	3.8	3.4	5.7	17.8
EuroStoxx50 (Europa)	3,863	2.6	-1.6	-10.1	-2.7	0.8
CAC40 (Francia)	6,556	2.6	-1.5	-8.3	-2.9	10.1
DAX (Alemania)	14,274	3.1	-1.3	-10.1	-2.0	-2.4
FTSE-100 (Londres)	7,467	3.8	0.1	1.1	-0.3	11.9
Hang Seng (Hong Kong)	21,946	6.4	-3.4	-6.2	-3.6	-21.3
Shenzhen (China)	4,251	0.6	-7.2	-13.9	-7.0	-13.7
Nikkei225 (Japón)	28,110	13.7	6.0	-2.4	6.2	-2.2
MERCADO DE DIVISAS						
(divisa por dólar, excepto en el caso de la libra y el euro)						
Peso mexicano	20.09	3.9	1.9	2.2	1.3	2.9
Dólar canadiense	1.25	2.2	1.2	0.9	1.5	0.7
Libra Esterlina	1.32	0.1	-1.7	-2.5	-1.6	-4.0
Euro	1.10	-0.7	-1.9	-3.2	-2.4	-6.5
Yen japonés	122.36	-5.6	-6.0	-5.9	-5.6	-10.8
Real brasileño	4.83	3.7	6.7	15.5	6.0	16.5
MERCADO DE METALES						
Oro-Londres	1,932	-4.2	1.5	6.2	1.9	11.1
Plata-Londres	25.02	-4.4	2.7	8.4	3.8	-2.4
Petróleo						
(dólares por barril)						
Barril de Brent	119	7.1	17.9	53.0	20.1	84.8
Barril de WTI	111	2.1	16.0	47.6	21.2	89.6

Fuente: Bloomberg, PiP, Banorte

MERCADO DE DINERO	Nivel	Cambio en pb			Últimos	
	(%)	Últimos 15 días	En el mes	En el año	30 días	12 meses
INTERNACIONAL						
LIBOR 3 meses	0.97	22	46	76	47	77
Treasury 2 años	2.14	46	71	141	56	199
Treasury 5 años	2.40	52	68	114	54	159
Treasury 10 años	2.37	42	55	86	41	76
NACIONAL						
Cetes 28 días	6.53	30	44	102	59	247
Bono M 3 años	8.56	46	72	117	79	330
Bono M 10 años	8.50	11	54	92	67	150
Bono M 30 años	8.60	4	32	54	49	66

Fuente: Bloomberg, PiP, Banorte

MERCADO DE DEUDA	Índice	Cambio % acumulado			Últimos	
		Últimos 15 días	En el mes	En el año	30 días	12 meses
NACIONALES						
S&P/VMR Corporativo	568	0.1	-1.0	-0.6	-1.0	2.2
S&P/VMR Corporativo 'AAA' Variable	418	0.4	0.5	1.6	0.7	6.2
S&P/VMR Corporativo 'AAA' Fija	737	0.0	0.0	-0.7	0.0	1.5
S&P/VMR Corporativo 'AAA' Fija Real	756	0.7	1.2	-2.2	0.3	3.7
INTERNACIONALES						
US Corporate Bond Index	3,240	-0.2	-3.4	-8.0	-2.3	-4.7
US Corporate High Yield Bond Index	2,325	-0.3	-1.9	-5.6	-1.4	-1.1
EM Investment Grade	490	-0.9	-4.0	-11.3	-6.6	-9.1
EM High Yield	1,288	1.2	-1.9	-8.4	-5.2	-9.0

Fuente: Bloomberg, PiP, Banorte

FOCO

Los mercados también están evaluando los riesgos del repunte de contagios ante la rápida propagación de la subvariante BA.2 de ómicron, aunque los primeros estudios han revelado menores riesgos de hospitalización vs. otras variantes. Sin embargo, los riesgos de disrupciones en las cadenas de suministros y cuellos de botella se han agudizado ante los nuevos confinamientos, principalmente en China donde ciudades clave han detenido la operación de diversas fábricas.

LA VOLATILIDAD CONTINÚA PRESENTE EN LOS MERCADOS FINANCIEROS

ANTE UN PANORAMA RETADOR

Se cumplió un mes de guerra en Ucrania ante el nulo avance para llegar a un acuerdo con Rusia. La falta de claridad en la duración del conflicto continúa generando una alta volatilidad al interior de los mercados financieros. A este complejo panorama se suman las posibles nuevas sanciones contra el gobierno ruso, mayores temores por niveles más elevados de inflación y riesgos en la actividad económica por el repunte de los contagios de la nueva subvariante BA.2 de ómicron.

LESLIE OROZCO*

La atención del mercado continúa en el frente geopolítico ante el nulo avance en los acuerdos de paz entre Rusia y Ucrania. Por lo que ahora se esperan nuevas sanciones que pudieran impactar directamente en los energéticos y la economía rusa en su conjunto para así frenar el financiamiento de la guerra. Esta situación ha generado una elevada volatilidad en los mercados financieros y mayores preocupaciones sobre el impacto que podría ocasionar en la economía global. Vale la pena destacar que Rusia es un relevante productor de crudo y además abastece a Europa una gran parte de su demanda por gas natural. En este sentido, los energéticos repuntaron nuevamente anticipando una menor oferta a pesar de las pláticas entre EE. UU. y la Unión Europea para disminuir la dependencia de la energía rusa y una posible menor demanda tras el repunte de contagios en China. Con ello, el Brent regresó a cotizar por arriba de 120 US\$/bbl, perfilando su mejor 1T en la historia con una ganancia de 50%.

Bajo la coyuntura actual, diversos bancos centrales han mostrado una postura más restrictiva, reconociendo que el conflicto bélico y su impacto en los *commodities* —principalmente en los energéticos— han incrementado los riesgos al alza para la inflación y un posible deterioro en la actividad económica. En particular, la Reserva Federal inició su ciclo de alzas y Powell junto a otros miembros del Fed han dejado la puerta abierta para movimientos más agresivos en caso de ser necesarios. Esto ha avivado el debate entre los analistas sobre alzas de +50pb en las siguientes decisiones y el mercado ha incorporado una alta probabilidad para dicho movimiento en las reuniones de mayo y junio de 86% y 80%, respectivamente.

Además, los mercados también están evaluando los riesgos del repunte de contagios ante la rápida propagación de la subvariante BA.2 de ómicron, aunque los primeros estudios han revelado menores riesgos de hospitalización vs. otras variantes. Sin embargo, los riesgos de disrupciones en las cadenas de suministros y cuellos de botella se han agudizado ante los nuevos confinamientos, principalmente en China donde ciudades clave han detenido la operación de diversas fábricas. En este contexto y después de un mes del inicio de la guerra en Ucrania, el dólar se ha fortalecido en medio de un desempeño mixto en divisas del G10 y EM. Las bolsas norteamericanas operan en terreno positivo, mientras que las europeas y asiáticas registran movimientos mixtos. En tanto, los bonos soberanos globales se han depreciado significativamente. A nivel local, como era ampliamente esperado, Banxico decidió incrementar su tasa de referencia 50pb a 6.50% el 24 de marzo de cara a un entorno inflacionario complejo y un Fed más *hawkish*. En este mismo sentido, el equipo de Banorte revisó al alza su estimado de inflación para el cierre de año a 6.7% a/a (previo 4.4% a/a) y ahora espera un ciclo restrictivo más agresivo para el banco central con un alza de 50pb en la decisión de mayo y alzas de 25pb en las siguientes reuniones para concluir el año con una tasa de 8.25% (previo 7.50%).

Con la información que tenemos hasta el momento, esperamos que la volatilidad continúe permeando en los mercados financieros ante un panorama altamente retador derivado del impacto de la guerra en Ucrania, agudizando las presiones en los *commodities*; el repunte de contagios, debilitando la actividad económica; y posturas más restrictivas por parte de los principales bancos centrales para hacer frente a los elevados niveles de inflación.

* Subdirectora de Renta Fija, Tipo de Cambio y Commodities de Grupo Financiero Banorte. Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad del autor y no representan la opinión de Grupo Financiero Banorte ni sus subsidiarias o filiales. @LeslieOrozcoV Leslie Orozco

¿EL DECLIVE DE LA HEGEMONÍA DEL DÓLAR?

El Sistema Monetario Internacional (SMI) tiene al dólar estadounidense como la moneda que se utiliza como unidad de cuenta y moneda de reserva. Esta prerrogativa le otorga diversos privilegios: poder, señoreaje, prestigio y discrecionalidad para su ajuste a desequilibrios internacionales. Sin embargo, el conflicto ruso-ucraniano está cuestionando si el dólar seguirá siendo la moneda pivote del SMI; muchos países se están cuestionando si fuera mejor diversificar sus activos. ¿Hacia dónde vamos: hegemonía o diversificación?

FEDERICO RUBLI KAISER*

El SMI básicamente debe atender tres problemas: confianza, liquidez y mecanismo de ajuste. Los dos primeros son evidentes, el tercero es más complejo. El ajuste se refiere a la corrección de desequilibrios internacionales de balanzas de pago y tipos de cambio. Existen por lo general procesos alternativos de ajuste que conllevan diferentes costos económicos y sociales. Un ajuste óptimo es el que logra su resultado sin restringir la libertad internacional de comercio, pagos e inversión y que no interfiera con las políticas domésticas de empleo, estabilidad de precios y crecimiento económico.

Después de la disolución del sistema de Bretton Woods en agosto de 1971, se puso énfasis en la flotación cambiaria como un buen mecanismo de ajuste a los desequilibrios de balanza de pagos. Más aún, se complementó la eficiencia del ajuste aplicando la teoría del área monetaria óptima (AMO) desarrollada por el profesor Mundell en 1961. Dicha teoría establece las condiciones para la idoneidad de que un grupo de países se integren para tener una sola moneda en común emitida por un banco central para la región. Así, Mundell planteó con casi 40 años de anticipación, la creación de la Eurozona.

No obstante, en la transición hacia un SMI configurado por diversas AMO, hay zonas monetarias de influencia de monedas hegemónicas de acuerdo con el criterio de flujos de comercio y financieros a las que se integran las monedas de países bajo esa influencia natural. Por su importancia, la política monetaria del país con la moneda central tiende a ser seguida por los demás integrantes.

Pero el conflicto ruso-ucraniano está cuestionando si el dólar seguirá siendo la moneda pivote del SMI. Con las sanciones económicas impuestas a Rusia, analistas han objetado si el dólar podrá mantener su superioridad sobre otras monedas como el mejor instrumento de reserva. Al bloquear el acceso de Rusia a sus 620,000 millones de dólares de reserva, muchos países están cuestionando si ante conflictos geopolíticos el dólar seguiría siendo un buen resguardo o si sería mejor diversificar sus activos. De igual forma, la sanción a Rusia de evitar el uso de SWIFT obliga a que ya no se puedan hacer transacciones comerciales y financieras en dólares. De hecho, recientemente Powell mencionó la posibilidad de que el mundo tuviera más de una moneda de reserva.

Pero, por otro lado, hay analistas que ven esto último poco probable, pues no ven una alternativa viable al dólar. Europa por ejemplo también ha sancionado al banco central ruso por lo que el euro no sería una opción. Mantienen que el dólar ya ha sobrevivido a varias crisis y ésta no será la excepción.

¿Será posible que estemos siendo testigos de un cambio mayor en el SMI que podría llevar a más monedas de reserva, o el dólar superará estas presiones críticas manteniendo su hegemonía?

¿Estamos siendo testigos de un cambio mayor en el SMI que podría llevar a más monedas de reserva, o el dólar superará estas presiones críticas manteniendo su hegemonía?

* Socio Consultor MAAT Asesores SC. Vicepresidente Comité de Estudios Económicos del IMEF y miembro del Comité del Indicador IMEF. federico@rubli.net
Las opiniones publicadas en esta columna pertenecen exclusivamente al autor. Este artículo se publicó originalmente en el periódico *El Economista* el 22 de marzo de 2022.

SOLLOA

EL PROFESIONALISMO ES NUESTRA FORTALEZA

www.solloa-cp.com.mx | Montes Urales 745, Lomas de Chapultepec, CDMX.

A member of
Nexia
International

85ª CONVENCIÓN BANCARIA DISEÑO Y OBJETIVOS DE ALTO IMPACTO

El mundo ha experimentado desde hace varios años cambios de paradigmas muy importantes en distintas dimensiones: tecnológica, climática y social, sólo por mencionar algunas. Además, la pandemia del coronavirus también ha venido a modificar muchas de nuestras actividades, sin dejar de lado las afectaciones en materia económica y de salud. Esta combinación de factores ha generado un sinnúmero de reflexiones sobre cómo hacer frente a una coyuntura con oportunidades y desafíos muy peculiares. En este sentido, líderes del sector financiero, autoridades y grandes pensadores se reunieron en la 85ª Convención Bancaria para atender estas cuestiones bajo el tema central “Una banca incluyente en la era digital y los retos del cambio climático”.

ALEJANDRO PADILLA*

El Durante dos días –24 y 25 de marzo– el gremio financiero se reunió tanto *in situ* como virtual en la 85ª Convención Bancaria para atender los retos y las oportunidades para la banca y la sociedad mexicana. Los líderes del sector, junto con las máximas autoridades del país, delinearon un plan de acción completo y una alianza estratégica para un crecimiento y desarrollo sostenido del país, a través de un sistema financiero fuerte y bien capitalizado, así como un marco macroeconómico sólido y estable. Este ejercicio estuvo enriquecido por las ideas de ponentes de talla mundial como Lawrence Summers, Mark Carney y Ban Ki-moon, por mencionar algunos de ellos.

En el marco de esta convención, tuve la oportunidad de conversar con Daniel Becker, Presidente de la Asociación de Bancos de México, en el podcast [Norte Económico](#), quien compartió valiosas ideas y algunos de los planes que se han llevado a cabo a lo largo de su gestión para atender los objetivos que se refieren al tema central del simposio de este año “Una banca incluyente en la era digital y los retos del cambio climático”. La estrategia en términos generales es transformar el futuro de la banca dentro de una coyuntura global con grandes cambios de tendencia y desafíos relevantes.

Uno de los temas de mayor interés se centró en los aspectos tecnológicos que están moldeando al sector financiero. El avance tecnológico y la transformación digital que se han potencializado a través de la Cuarta Revolución Industrial han modificado modelos de negocio, patrones de consumo y prácticamente todos los aspectos que nos rodean como individuos y sociedad. Esto ha traído innovación en los procesos, las estrategias y en los productos, así como la entrada de nuevos participantes del mercado en varias industrias, y el sector financiero no ha estado exento de esta inercia. Uno de los objetivos planteados entre los asistentes a la convención es continuar llevando a cabo planes de innovación que permitan a la banca jugar un rol fundamental en la economía digital. Además de darle una dimensión social a esta transformación digital.

Otro tema toral en la agenda se centró en cuestiones de sustentabilidad y el estricto apego a políticas ASG y los acuerdos internacionales a los cuales la industria financiera mexicana se ha adherido. Por un lado, existe un fuerte compromiso por seguir atendiendo temas de equidad de género, con la creación de comités, políticas y procesos que nos permitan seguir avanzando en este frente. Por otro lado, continuar con la implementación de criterios de finanzas verdes que ayuden a lograr las metas medioambientales que el mundo requiere. Asimismo, los planes estratégicos continúan centrados en temas de inclusión en múltiples dimensiones, con el fin de que la banca siga siendo un fuerte detonante de crecimiento y desarrollo en nuestro país.

En suma, la 85ª Convención Bancaria fue un claustro de líderes de la industria, autoridades y grandes pensadores, en donde se privilegió el diálogo, el análisis profundo de un sinnúmero de ideas y el diseño de planes con objetivos relevantes, concisos, medibles y con un impacto positivo sobre la industria, la economía, la sociedad y el medio ambiente. Todo esto enmarcado por una postal del bello puerto de Acapulco.

* Alejandro Padilla es Director General Adjunto de Análisis Económico y Financiero de Grupo Financiero Banorte. Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad del autor y no representan la opinión de Grupo Financiero Banorte ni sus subsidiarias o filiales. ● @alexpadillasan

INMIGRANTES MEXICANOS EN ESTADOS UNIDOS: SOLIDARIOS CON SUS PARIENTES EN MÉXICO

Este artículo muestra la solidaridad que en tiempos de crisis brindaron los mexicanos inmigrantes en Estados Unidos a sus familiares en México. Dichos inmigrantes como grupo asignaron tanto en 2021 como en 2022 un mayor porcentaje de su ingreso laboral para apoyar a sus familiares en tierras mexicanas.

JESÚS A. CERVANTES GONZÁLEZ Y RODOLFO OSTOLAZA*

La suspensión de actividades económicas en Estados Unidos que provocó la pandemia de Covid-19 a principios de 2020 propició una severa contracción del empleo de los trabajadores mexicanos inmigrantes. De diciembre de 2019 a abril de 2020 dicha ocupación —medida con datos desestacionalizados— se redujo en 1,225,326 ocupaciones, si bien a partir de mayo de 2020 comenzó a recuperarse y para diciembre de 2021 alcanzó 7,039,031 personas, ya superando su nivel al cierre de 2019 de 6,966,203 trabajadores, es decir, al de antes de la pandemia de Covid-19.

ANÁLISIS DE LA MASA SALARIAL DE INMIGRANTES MEXICANOS

Tal evolución del empleo en Estados Unidos tuvo como contrapartida un comportamiento semejante de la masa salarial obtenida por los trabajadores mexicanos inmigrantes. Así, de enero de 2020 a abril del mismo año, dicha masa salarial mensual se redujo en 5,820 millones de dólares, con disminuciones de 3,499 millones de la de los trabajadores de género masculino y de 2,321 millones del correspondiente a mujeres. A partir de mayo de 2020, al comenzar a recuperarse el empleo de los trabajadores mexicanos inmigrantes también lo hizo su masa salarial, si bien con altibajos, y en diciembre de 2021 alcanzó un monto mensual sin precedente de 25,730 millones de dólares, de los cuales 6,902 millones fueron obtenidos por mujeres, el 26.8% del total.

En 2020, la masa salarial anual de los trabajadores mexicanos inmigrantes en Estados Unidos sumó 256,876 millones de dólares, lo que implicó un retroceso de la tendencia al alza que había iniciado en 2012. No obstante, la recuperación del empleo de dichos trabajadores y el avance de sus remuneraciones medias propiciaron que en 2021 esa masa salarial alcanzara 282,820 millones de dólares, con 79,460 millones obtenidos por mujeres (28.1% del total).

MASA SALARIAL Y REMESAS DE LOS MEXICANOS

En los últimos dos años se acentuó la tendencia al alza iniciada en 2016 del porcentaje de la masa salarial obtenida por los trabajadores mexicanos inmigrantes que es enviado a México como remesas. En 2020 y 2021, el ingreso de México por remesas provenientes de Estados Unidos resultó de 38,765 y 48,959 millones de dólares, respectivamente, montos que con relación a la masa salarial de los trabajadores mexicanos inmigrantes fueron equivalentes a 15.1% y 17.3%, respectivamente. Ese cociente resultó de 16.6% en el primer semestre de 2021 y se elevó a 17.9% en la segunda mitad del año.

AUDITORÍA

IMPUESTOS

CONSULTORÍA

PRECIOS DE TRANSFERENCIA

COMERCIO EXTERIOR

¿Necesita mejores respuestas?

Nosotros comenzamos con mejores preguntas

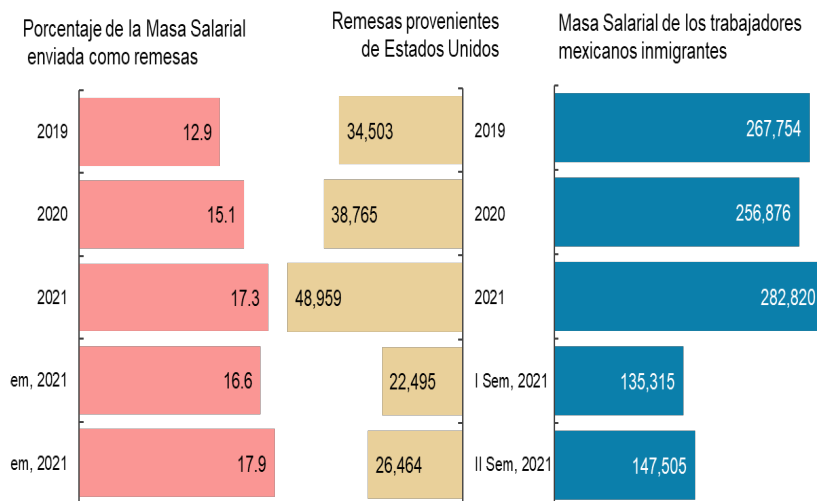
www.grantthornton.mx

Hay que reconocer que el ingreso de México por remesas también fue favorecido por los apoyos financieros que otorgó el gobierno norteamericano a personas y hogares de ese país, incluyendo a inmigrantes de origen mexicano. Una parte de esos recursos financiaron el envío de remesas. Seguramente en 2020 y 2021, hubo un número importante de migrantes mexicanos que enviaron porcentajes mayores de su ingreso laboral que los antes mencionados, pero ello se compensó con otros que mandaron porcentajes menores y por aquellos que no mandaron.

Conviene dimensionar la masa salarial que obtienen en Estados Unidos los trabajadores mexicanos inmigrantes al compararla con algunos indicadores de México. En 2021, dicha masa salarial anual de 282,820 millones de dólares fue equivalente a 179% de la obtenida por el total de trabajadores asegurados en el IMSS (158,078 millones de dólares), con porcentajes de 200% en el caso de los hombres y de 141% en el de las mujeres. Asimismo, la referida masa salarial fue equivalente a 21.9 puntos porcentuales del PIB de México.

REMESAS PROVENIENTES DE E.E.U.U COMO PORCENTAJE DE LA MASA SALARIAL DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS INMIGRANTES EN ESE PAÍS: 2019-2021

Porcentajes y millones de dólares



Fuente: Banco de México y cálculos del CEMLA con extracciones de la base de datos de la Current Population Survey, de la Oficina de Censos de Estados Unidos

SOLIDARIDAD A TRAVÉS DE REMESAS

El significativo incremento del porcentaje del ingreso laboral enviado como remesas por el conjunto de migrantes mexicanos refleja su aspecto fundamental que es contribuir a compensar la situación de desventaja de los ingresos de sus familiares en México. Es una acción de solidaridad de los inmigrantes con sus parientes afectados por la crisis en México. Esa desventaja se agudizó en 2020 y 2021 si se considera que en México en 2020 la caída de la actividad económica y de los ingresos de los hogares fue muy severa y la recuperación en 2021 no compensó la contracción del año previo. De esa manera, la brecha entre la economía mexicana y la norteamericana y entre sus productos per cápita se siguió ampliando.

Hay que reconocer que el ingreso de México por remesas también fue favorecido por los apoyos financieros que otorgó el gobierno norteamericano a personas y hogares de ese país, incluyendo a inmigrantes de origen mexicano. Una parte de esos recursos financiaron el envío de remesas

* Jesús A. Cervantes es integrante del Comité de Estudios Económicos del IMEF y Director de Estadísticas Económicas del Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos (CEMLA). Rodolfo Ostolaza es economista senior del CEMLA. La información y comentarios expuestos en este artículo son responsabilidad de autor.

**Conocimiento.
Confianza.
Eficacia.**

Cuente con nosotros

SMS
Latinoamérica

Red SMS Latinoamérica
Estamos en 21 países
y estamos cerca.

**Auditoría
Asesoramiento tributario
Consultoría**

www.smslatam.com

f t y i n

CLARA CONTINÚA CONSOLIDANDO SU EXPANSIÓN REGIONAL E IMPULSA EL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS EN MÉXICO Y EL RESTO DE LATINOAMÉRICA

Clara, la startup latinoamericana que recientemente alcanzó una valuación de mil millones de dólares convirtiéndose en el quinto unicornio mexicano, continúa con su proceso de expansión por Latinoamérica, esta vez anunciando el lanzamiento de sus operaciones en Colombia, con la finalidad de contribuir a una mayor inclusión financiera en la región con productos empresariales tecnológicos ágiles y sencillos que permitan el crecimiento de las empresas en la región.

Actualmente Clara ya opera en México y Brasil. A través de su nueva apertura en Colombia, la empresa continuará ofreciendo una solución de gestión de gasto corporativo tanto para PyMEs como para empresas de gran tamaño a través de una tarjeta de crédito empresarial, una plataforma de gestión de gastos y un producto de pagos y transferencias. La visión regional de Clara le permitirá que su llegada a Colombia le abra las puertas a países como Argentina, Chile, Panamá, Perú y Uruguay.

Uno de los grandes diferenciadores de Clara para operar en diversos países de América Latina ha sido el desarrollo de una infraestructura sólida y robusta en cada país donde opera. Ello le ha permitido a Clara ofrecer productos tecnológicos a más de 3 mil empresas de distintas industrias y tamaños en la región, garantizando la aceptación más alta de sus productos a nivel local e internacional, tanto en comercios físicos como en línea. Por lo anterior, Clara busca convertirse en una empresa que ayude a incrementar la inclusión financiera para todos los actores del sector empresarial sin importar su tamaño.

Asimismo, el compromiso de Clara va más allá del nivel regional, no sólo con su oferta de su solución de gestión de gasto corporativo, sino a través de la creación de equipos locales en cada país donde opera con la finalidad de ofrecer la mejor atención a sus clientes y generar empleo.

En el último año, Clara ha crecido a un ritmo de 100 por ciento, reportando transacciones equivalentes a más de \$13 millones de dólares anuales.

“Como emprendedores entendemos las necesidades reales de las empresas en la región, por lo que parte de nuestra misión es acercar herramientas tecnológicas asequibles y accesibles a todos los países de Latinoamérica, con la finalidad de empatar su crecimiento con una buena administración de recursos”.

Gerry Giacomán Colyer,
CEO y cofundador de Clara



La solución de pagos, plataforma de control de gastos y tarjetas de crédito empresariales, más fáciles de usar.



clara.com

INNOVACIÓN Y TRABAJO HÍBRIDO

IMPLICACIONES Y VENTAJAS

En el mundo de innovación ágil se asume que uno de los pilares es la interacción directa o cara a cara entre los miembros de un *scrum* ya que ayuda a la agilidad del equipo porque incluso comparten zonas comunes en las empresas donde se pueden sentar uno junto al otro para aclarar dudas, definir retos e inventar colaborativamente mejores soluciones. Sin embargo, con la pandemia mucha gente se ha visto forzada a trabajar desde casa y muchas de las reglas ágiles se han visto limitadas, por lo que surge una pregunta: ¿la agilidad y la innovación subsistirán en un ambiente híbrido o remoto?

FELIPE VILLEGAS*

Gary Burnison, de Korn Ferry, opina que “si comenzamos por preguntarnos lo que hemos aprendido en estos meses sobre la confianza, empatía, transparencia, saber escuchar, servicio, conectarnos, honestidad e individualidad tendremos éxito en crear un nuevo camino para la inclusión, personalización y el crecimiento”. Sin duda estamos frente a una oportunidad especial para romper con ciertos paradigmas que nos obligaban a trabajar todos juntos en una oficina.

Un estudio de McKinsey Global Institute, donde se analizaron 2 mil tareas y 800 roles en nueve países, concluyó que la innovación puede suceder en un ambiente de trabajo remoto. De hecho, se puede ser más incluyente con trabajo online. Algunos datos del estudio indican que 76% de los empleados que trabajaron remotamente quisieran seguir en este modo, al menos 2.5 días a la semana, y 80% de las empresas que operaron remotamente regresarán en un estilo híbrido. Se percibe que existen algunos beneficios para las organizaciones como poder alcanzar más y mejor talento, reducción en los costos de edificios y propiedades, e incluso mejoras en la eficiencia y productividad; sin embargo, existen desafíos sobre el trabajo remoto y el riesgo de renuncia colectiva.

IMPLICACIONES DE ABRIRSE AL TRABAJO REMOTO

Una de las implicaciones es que habrá una competencia más intensa por el talento. Las organizaciones que se abran al trabajo remoto tendrán una ventaja competitiva en la lucha por hacerse de la mejor gente. Esto en tecnología es particularmente crítico. Si tu empresa tiene mejores tecnólogos que tu competencia, tendrás mejores productos, experiencias digitales y en un menor tiempo. Por ejemplo, la empresa Zillow ha puesto un post en LinkedIn dirigido a los empleados de Amazon diciendo: “¿Estás pensando regresar a la oficina? ¿Eres más productivo desde casa? ¿Disfrutas más del tiempo en familia? ¿Quisieras un modo más flexible de trabajo? ¿Bueno, búscanos!”

En el estudio de José M Barrero et al (Julio 2021), publicado en VOXEU-CEPR, se encuentra que hasta un 32% de los empleados dicen que buscarían otro trabajo si son obligados a regresar a la oficina. Lo anterior junto con el fenómeno de renuncias masivas que se está viviendo, sobre todo en Estados Unidos, es preocupante. *The Portfolio Collective* refiere a que hasta 40% de la gente está dispuesta a renunciar con facilidad; 73% quiere trabajar remotamente para continuar en la empresa, y, algo más alarmante, 54% se sienten exhaustos. Las industrias donde más se encuentra esta tendencia son retail, hospitalidad, turismo, manufactura, tecnología y salud (cifras de Microsoft Work Indexes).

Entre las preocupaciones que tienen los directores están generar dos clases de trabajadores; si esto tendrá im-

Entre las preocupaciones que tienen los directores están generar dos clases de trabajadores; si esto tendrá implicaciones en las políticas de diversidad, igualdad e inclusión; o si el trabajo híbrido dañará el trabajo en equipo o la cultura de la empresa

plicaciones en las políticas de diversidad, igualdad e inclusión; o si el trabajo híbrido dañará el trabajo en equipo o la cultura de la empresa. Una parte de la cultura de una empresa (valores, creencias y suposiciones) se transmiten a través de historias, símbolos y control conductual. Los dos últimos puntos son difíciles de establecer cuando la gente no asiste a una oficina. Raj Choudhury, de Harvard Business School, concluye que “nunca ver a tus compañeros de trabajo genera pésimos resultados”. ¿Será esto solo un problema de gap generacional?, es decir, ¿una diferencia más entre Generación X y los Milenials?

Algunas lecciones aprendidas de experimentos con equipos remotos de trabajo son por ejemplo que, en una agencia de viajes en china, trabajadores seleccionados aleatoriamente para laborar desde casa tuvieron un 13% de incremento en productividad y cuando era el mismo trabajador el que elija trabajar o no en casa, el incremento era de 22%. En otro experimento efectuado en la Oficina de Patentes Estados Unidos, el trabajo remoto obtuvo una ganancia en productividad del 4.4% medido como trabajo completado y no horas.

RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO HÍBRIDO

Existen esfuerzos para combinar el trabajo presencial y remoto; tres de ellos son muy importantes: que los equipos se pongan de acuerdo en días y horas para coincidir y que sean ellos y no el líder quienes coordinen; que sepan cuáles son las expectativas del equipo y sentirse conectados, así como saber cuándo necesitan estar físicamente presentes; que aquellos que por alguna razón no puedan estar presentes se sientan incluidos; y tener cuidado con el hecho de que algunas veces la gente que no se siente observada se siente olvidada. Algunas recomendaciones para las reuniones híbridas son:

- Desde un inicio ser explícito en las expectativas de participación activa e incluyente de todos. Evitar que la gente no presente no participe.
- Animar a que la gente participe mediante una plataforma con video.
- Ser cuidadoso con el tiempo de duración; no olvidar que hay gente que está en casa.
- Solicitar comentarios, participación y retroalimentación.
- Publicar la agenda y demás materiales para la reunión antes de que esta inicie. Todos deben contar con el material a mostrar como respaldo a fallas en la transmisión.
- 6 Evitar hacer comentarios sobre como lucen los demás en la cámara o sobre el cuarto donde se encuentran.

Hay que tener en cuenta que el verdadero reto del trabajo híbrido no es tecnológico u operativo, sino cultural. Como comenta Sarah Green C. (The Big question: Is remote work here to stay? Bloomberg Opinion, June 13, 2021), hay que reconocer que lo más importante es escuchar activamente y tener tiempo de escuchar. En una oficina, las continuas interacciones físicas facilitan ciertos contactos y conversaciones, por ejemplo, en la cafetería, el cuarto de copiado, el baño, etc. Cuando hay mucha gente en estado híbrido o remoto, muchas de estas interacciones que definen la cultura en una empresa desaparecen. Además, hay que insistir en que no existe una solución para todos, cada equipo deberá decidir sobre cómo y cuándo reunirse de acuerdo con sus circunstancias, necesidades y resultados.

También dice que es de esperar que un equipo que va iniciando, o que ha tenido problemas de comunicación y resultados, sienta la necesidad de estar más cerca. Hay que tratar de que se reconozca la contribución real más que al tiempo en que estuvieron reunidos. El objetivo no es pasar muchas horas en la oficina, sino obtener los resultados esperados. Por esto, hay que permitir el trabajo asíncrono de los miembros de un equipo, siempre y cuando se enfoquen en el resultado. La discusión no debe ser híbrido o no híbrido, sino encontrar la mejor forma de obtener el resultado como equipo. La gente tiene que respetar las fechas de compromiso y por tanto el uso de su tiempo y horario de trabajo. Esto nos puede ayudar incluso a ser más productivos. Es decir, la gente en casa debe de tener un horario de trabajo fijo y estricto y comprometerse a hacer su parte en ese horario y no caer en distracciones y pérdidas de tiempo innecesarias.

Un estudio de McKinsey Global Institute concluyó que la innovación puede ser en un ambiente remoto y más incluyente. Además, se percibe que existen beneficios para las organizaciones como alcanzar más y mejor talento, reducción en los costos de edificios y propiedades, incluso mejoras en la eficiencia y productividad

* AVP IT Customer Facing & Digital Platforms AT&T México.
Basado en la reflexiones de la Profesora Sarah A. Soule, de Stanford Business School. Las opiniones publicadas en esta columna pertenecen exclusivamente al autor.





ESTE 2022
TÚ PUEDES SER LA CFO DEL AÑO IMEF
REGISTRA TU CANDIDATURA EN WWW.CFO.IMEF.ORG.MX








MUJERES IMPARABLES

Las mujeres tienen un estilo propio de comunicación que no siempre es bien comprendido ni aceptado en el entorno empresarial, político y, en general, en el ámbito público. Teresa Baró, lo sabe y por eso escribió la primera guía de comunicación profesional específica para mujeres que lleva por nombre *Imparables*, la cual concibe como un entrenamiento para llevar a la práctica una serie de técnicas y habilidades dirigidas a mujeres empresarias, emprendedoras y directivas, mujeres imparables, dice.

REDACCIÓN NEWSLETTER IMEF



Imparables es la recopilación de las mejores técnicas y consejos que Teresa Baró ha ofrecido durante más de veinte años a miles de mujeres profesionales y directivas de todos los ámbitos. En este libro presenta herramientas prácticas para detectar las barreras psicológicas y creencias limitantes, así como para conocer el estilo de comunicación. Baró dice que al tomar en cuenta lo anterior, se descubrirá que, en gran medida, el futuro profesional está en las manos de las mujeres: “Tú decides a dónde quieres llegar y sabrás cómo conseguirlo”.

“Las palabras y frases que utilizamos, el uso de la voz y del lenguaje corporal condicionan la imagen que proyectamos, la calidad de las relaciones y las posibilidades de éxito en nuestra carrera. Pero no nos han enseñado nunca a utilizar estas herramientas consciente y estratégicamente”, expone la autora para quien las estrategias para gestionar la visibilidad dentro y fuera de la empresa, las técnicas para tener más autoridad en entornos masculinos, las fórmulas para tener conversaciones difíciles y ser más asertiva son parte del plan de entrenamiento para aumentar la capacidad de persuasión e influencia.

Este libro —dice Teresa Baró— es para mujeres que no se conforman con lo que tienen, que quieren ser reconocidas por su talento, superar todas las barreras de cristal, tener un salario acorde con lo que aportan y ser respetadas en su entorno. Añade que si va dirigido específicamente a mujeres es por varias razones: “porque nos han educado de forma distinta y esto suele significar salir en desventaja respecto a los hombres, porque nos comunicamos de forma diferente y nuestras condiciones familiares y sociales, todavía, nos condicionan mucho... No se trata de masculinizarnos en nuestra comunicación y liderazgo, sino de saber cómo actuar en cada momento utilizando las palabras, el tono y los gestos más pertinentes en cada situación. Y, sobre todo, se trata de obtener el respeto, la autoridad y el prestigio que merecemos en nuestros puestos de trabajo”.

En este libro, la autora ofrece un entrenamiento. Es muy didáctica y da pautas, ejercicios, plantillas y tests para un trabajo práctico y personalizado, para que cada lectora marque sus propios objetivos y desarrolle las habilidades que más necesita. Además presenta las fórmulas para manejar conversaciones cruciales y situaciones incómodas: ir a una entrevista de trabajo, pedir una promoción, defender su punto de vista, responder una crítica, evitar que te roben las ideas, impedir que te interrumpan en las reuniones o reaccionar ante el acoso. Es un trabajo para las mujeres emprendedoras, predirectivas, directivas y profesionales que encuentran cada día ocasiones no sólo para mejorar su propia posición y carrera sino también para convertirse en ejemplo para las más jóvenes e influir en el entorno para avanzar en una cultura de la igualdad y de un nuevo liderazgo compartido, dice Teresa Baró.

IMPARABLES

Comunicación para mujeres que pisan fuerte

Teresa Baró

Editorial Paidós

[Compra aquí...](#)

SOBRE LA AUTORA

Teresa Baró. Es especialista en comunicación personal en el ámbito profesional. Es licenciada en Filología Catalana, Técnico Superior en Publicidad y Master en Protocolo, Ceremonial y RRPP. Después de una larga trayectoria como docente en secundaria, funda Icómpani (2001), una consultoría de comunicación especializada en desarrollar las habilidades personales de directivos, profesionales de todos los sectores y políticos.

PUNTO DE ENCUENTRO

MARZO / ABRIL / MAYO

Martes

29

DE MARZO
17:00 a 18:00 HRS

NACIONAL

EL ROL DE LA TECNOLOGÍA EN LA MODERNIZACIÓN DE LAS FINANZAS

José María Zas
Chairman de Mendel David Blázquez
Country Manager de Mendel

REGISTRO

Miércoles

30

DE MARZO
14:00 a 16:00 HRS

CIUDAD DE MÉXICO

SESIÓN COMIDA MARZO MUJERES QUE IMPACTAN

Nicole Reich
Presidenta del Consejo de Administración de CARDIF México y Consejera Independiente
María Clemente García Moreno
Diputada por la LXV Legislatura
Martha Lucía Micher Camareñas
Senadora de la República por Guanajuato y Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género

REGISTRO

Martes

05

DE ABRIL
09:00 a 10:00 HRS

CIUDAD DE MÉXICO

HUMANISMO EMPRESARIAL

Juan Domínguez
Chef People Officer en Clara

REGISTRO

Viernes

20

DE MAYO
17:00 a 20:00 HRS

NACIONAL

PERSPECTIVAS ECONÓMICAS 2022 DERIVADAS DE LA INVASIÓN DE RUSIA A UCRANIA

Ernesto Sepúlveda Villarreal
Vicepresidente de Indicador Regional IMEF

REGISTRO

imef
ejecutivos de finanzas

Cientos de **directivos y empresarios** han aprovechado nuestras **sesiones especializadas en temas de negocios.**



**Participa en los
Comités Técnicos Nacionales**

Ulises Martínez | umartinez@imef.org.mx

imef
fundación de investigación

UANL

XII

Congreso Internacional de Investigación Financiera FIMEF

07 y 08 de Septiembre 2022

Evento Híbrido

**Monterrey, Nuevo León
México**

INFORMES: congreso-investigacion-fimef@imef.org.mx

**ANUNCIATE
AQUÍ**

NEWS

imef
ejecutivos de finanzas

Contacto:
direccion.comercial@imef.org.mx | Tel. (55) 3331 3107

DA CLIC Y
SUSCRÍBETE A

IMEF LIDERAZGO EN
FINANZAS
Y NEGOCIOS

NEWS

INFORMACIÓN PARA COMPARTIR Y OPINAR

**Y RECIBE GRATIS LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE Y OPORTUNA
DE LA COYUNTURA ECONÓMICA Y FINANCIERA DOS VECES AL MES**

CONSEJO EDITORIAL

ALEJANDRO HERNÁNDEZ BRINGAS Presidente Nacional del IMEF • **JOSÉ DOMINGO FIGUEROA PALACIOS** Presidente del Consejo Editorial • **JOSÉ COBALLASI** Vicepresidente de Contenido Editorial • **MARÍA FERNANDA ZENIZO LÓPEZ** Presidente del Consejo Técnico • **JOSÉ ANTONIO QUESADA PALACIOS** Asesor de Presidencia • **CARLOS CHÁVEZ DE ICAZA** Presidente de Comunicación y Relacionamento • **FEDERICO RUBLI** Vicepresidente del Comité de Estudios Económicos • **LILI DOMÍNGUEZ ORTÍZ** Presidente del Consejo Nacional de Grupos • **JORGE GRACIA GARCÍA** Presidente del Grupo Monterrey • **PATRICIA GONZÁLEZ** Presidenta de Vinculación Empresarial • **GERARDO GONZÁLEZ AYALA** Director General del IMEF • **ADRIANA REYES** Editora • **MAGALI RAMÍREZ** Editora Gráfica • **GLORIA ORTIZ, ALISSON MARTÍNEZ, ADRIÁN CAMPOS Y FRANCISCO MALDONADO** Staff IMEF • **NOÉ PÉREZ** Director Comercial IMEF

📧 direccion.comercial@imef.org.mx ☎ 55 33313107 COPYRIGHT © INSTITUTO MEXICANO DE EJECUTIVOS DE FINANZAS, A.C

imef
ejecutivos de finanzas