



MUJERES ARIDRA



**Derechos de las
Mujeres o políticas
de Inclusión**



**Fomentando la
Diversidad y la
Inclusión**



**Impacto de la Diversidad
de Género en la
Competitividad de las
Empresas de Autopartes**



**28 de Abril, Día mundial
de la Seguridad y Salud
en el Trabajo**



**Obligación de las
empresas
relacionado con
las NOM**



**¿Qué le Dirías a Tu
Niña Interior?**



**Las Mujeres en el
Aftermarket Mexicano,
Desafíos, Contribución y
Casos de éxito**



ARIDRA Somos Todos

EDITORIAL

En un mundo cada vez más consciente de la importancia y beneficios que conlleva la equidad de género y, con el aporte de varios presidentes de la mesa directiva de Aridra, surge el Comité de Mujeres, proyecto para compartir experiencias, perspectivas y conocimientos diversos. En donde las diferencias son puentes que conducen a un entendimiento más profundo y a una colaboración más efectiva a través de la sinergia que ayuda a potenciar el avance común.

De la mano de la colaboración, Mujeres Aridra tiene un objetivo más: visibilizar el invaluable aporte de las mujeres utilizando dones, talentos y capacidades, enfocadas en el crecimiento personal, profesional y el éxito empresarial. En el comité trabajamos activamente para normalizar la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo, también fomentamos un entorno donde se reconocen y valoran las capacidades.

Esta publicación es un espacio de comunicación en donde en cada número tocaremos temas importantes para el sector del aftermarket con la mirada de las mujeres.

Promover la diversidad enriquece la calidad de las decisiones y mejora nuestro entorno.

Martha Ruiz





DERECHO DE LAS MUJERES O POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

Por **VERONICA E. CRUZ**

CABLES AUTOMOTRICES DE HIDALGO
DESARROLLO COMERCIAL

“Cuando todos podamos desarrollarnos en la familia, el trabajo y la comunidad usando nuestras propias habilidades personales entonces hablaremos de Plena Inclusión”

En el Segundo Congreso Mexicano del Mercado de Repuestos, que se llevó a cabo el 15 de marzo del 2024, hubo un panel llamado “Mujeres Ejecutivas en el Aftermarket”, en él se abordaron cuatro preguntas, pero solo una de ellas llamó mi atención, esta era más o menos así, ¿existen políticas en tu empresa para la inclusión de las mujeres?

Últimamente han estado de moda los Derechos Humanos de las Mujeres, pero es un tema que ha trascendido desde 1979 con la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW) su fin, proveer un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados deben incorporar la perspectiva de género en todas sus

iinstituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación de facto de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados(1).

En México la Constitución menciona en el **Artículo 4º**. “...El varón y la mujer son iguales ante la ley. **Esta deberá establecer mecanismos e instituciones suficientes para garantizar la igualdad y promover la equidad de género, especialmente en el caso de mujeres trabajadoras y jefas de familia, además de proteger la organización y el desarrollo de la familia**” (2). En este sentido debo puntualizar que la igualdad se refiere principalmente a la inteligencia y al desarrollo de capacidades cognitivas de todos los seres humanos sin importar el género.

La ley y los acuerdos internacionales no siempre son aplicados como políticas en las comunidades y en las empresas, por lo general son costumbres o buenas intenciones de quien esté dirigiendo en ese momento. ¿Qué es una política? De acuerdo con la Escuela de Gobierno y Economía de la Universidad Panamericana, “es el arte de gobernar y organizar la convivencia humana... mantiene unidas a las comunidades al definir **reglas y normas** que todos aceptamos para vivir en armonía” (3). De esto parte la necesidad de establecer Políticas de Paridad e Inclusión que nos permitan resolver conflictos y prioricen el desarrollo de las mujeres en la empresa.

Necesitamos más mujeres líderes y empresas inclusivas en todos los ámbitos. Por esto debemos dejar por escrito las Políticas de Paridad de Género que nos permitan el desarrollo de acuerdo con las habilidades de nuestras colaboradoras y delimite con mayor precisión que la diferencia biológica no se convierta en desigualdad entre mujeres y hombres.

Nuestras Políticas de Paridad deben dar respuesta y solución a problemáticas específicas del género femenino, de otra forma se perpetúa la desigualdad, debemos reconocer que hombres y mujeres no somos iguales y que cada género tiene necesidades distintas. Un ejemplo claro, es el tiempo que una madre requiere para amamantar a su hijo o para cubrir los roles de género que la sociedad le ha dado.

¿Cuál es el principal objetivo que debería tener la Política de Inclusión? Desde mi punto de vista es *dar oportunidades de desarrollo con justicia, sin prejuicios y atender las necesidades del género propiciando una real y efectiva igualdad de salarios, oportunidades y de resultados, sin importar en que etapa de la vida se encuentre una mujer. Los hechos demuestran que la incorporación “igualitaria” de las mujeres en las empresas las hará más productivas.*



Todos podemos y debemos ser parte del cambio a empresas más diversas e inclusivas.

(4)

(1) <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw>

(2) https://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/214.htm

(3) <https://blog.up.edu.mx/licenciatura-en-gobierno/que-es-y-para-que-sirve-la-politica>

(4) <https://blog.manpowergroup.com.mx/manpowergroup/hacia-una-paridad-de-g%C3%A9nero-para-crear-m%C3%A1s-oportunidades>

81 AÑOS

APOYANDO AL MERCADO MEXICANO DE REPUESTO



ARIDRA

ASOCIACIÓN NACIONAL DE REPRESENTANTES, IMPORTADORES Y DISTRIBUIDORES
DE REFACCIONES Y ACCESORIOS PARA AUTOMÓVILES, A.C.

(55) 5525 2820

(55) 5514 3721

☎ (56) 2100 9335

administracion@aridra.mx

www.aridra.mx

Morelia 38, Despacho 305, Roma
Norte, Cuauhtémoc, CDMX, 06700

FOMENTANDO LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

Fuente: NISSAN MOTOR CORPORATION
Sala de prensa oficial de México

En el corazón de la industria automotriz mexicana, Nissan impulsa la promoción de la diversidad y la inclusión dentro de su entorno laboral.

Con cerca de 2,000 técnicas, ingenieras y operadoras desplegadas en la fabricación de modelos como el Nissan Kicks, Nissan Sentra y Nissan March, así como más de 1,180 ejecutivas en áreas corporativas, desde sus complejos en Aguascalientes y Morelos, estas mujeres demuestran día a día su capacidad y compromiso.

La empresa ha cultivado una cultura empresarial que nutre y empodera a las mujeres para alcanzar su máximo potencial. Desde el año 2021, el Consejo de Diversidad e Inclusión con una representación del 55% de mujeres y 45% de hombres promueve valores inclusivos en todos los niveles de la organización.



En sus plantas de manufactura, Nissan México ha implementado estaciones inclusivas que permiten un entorno de trabajo seguro para las mujeres embarazadas, atendiendo a sus necesidades y preservando su salud. Además, estas estaciones también facilitan la incorporación de personas con discapacidades.

Demostrando un firme compromiso de la empresa con el bienestar de todos sus colaboradores, independientemente de sus circunstancias individuales.

Además de realizar programas de entrenamiento

y capacitación que promueven la importancia de tener "Mejores Conversaciones" y eliminan los sesgos inconscientes, sentando las bases para un ambiente de trabajo más inclusivo y colaborativo

Estos esfuerzos han sido reconocidos con múltiples distinciones, como "Súper Empresa" y certificaciones de Top Companies para Mujeres y "Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2024". Nissan se enorgullece de ser la única automotriz en cumplir con los 10 compromisos de Pride Connection..

EL IMPACTO DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE AUTOPARTES

Por **MARGOT PESCADOR**

DISTRIBUIDORA DE AUTOPARTES
PESCADOR
GERENTE DE MERCADOTECNIA



“La presencia de mujeres en todos los niveles de una empresa de autopartes aporta una amplia gama de perspectivas y experiencias que enriquecen la resolución de problemas y la generación de ideas. Además, la diversidad de género mejora la representación del cliente, dado que las mujeres constituyen una parte significativa del mercado”.

Beneficios de la Diversidad de Género

La diversidad de género en el lugar de trabajo es un factor crucial que no solo se vincula con la equidad, sino que también es esencial para impulsar el éxito empresarial. En la industria de autopartes, donde la innovación y la excelencia técnica son pilares fundamentales, la inclusión de mujeres en todos los niveles de la industria no solo fomenta la igualdad, sino que también estimula la creatividad y eleva la competitividad de las empresas.

Por lo tanto, su inclusión en la toma de decisiones dentro de las empresas de autopartes garantiza un entendimiento más preciso de las necesidades y preferencias del cliente. Este conocimiento profundo del mercado conduce a la creación de productos y servicios más adaptados y relevantes, fortaleciendo así la posición competitiva de la empresa.



Fomentando un Ambiente Inclusivo que impacta en la competitividad

Las empresas de autopartes que priorizan la diversidad de género suelen implementar políticas y programas de inclusión diseñados para eliminar sesgos inconscientes y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, que promueve la participación de todas las voces. Este enfoque estimula la colaboración y el intercambio de ideas entre personas con diferentes perspectivas y experiencias, lo que resulta en soluciones más creativas y efectivas.

Así mismo, las empresas que abrazan la diversidad de género suelen experimentar una serie de beneficios que contribuyen a su *competitividad* a largo plazo. Estos incluyen una mayor capacidad para *atraer y retener talento diverso*, una *mayor adaptabilidad* a un mercado cambiante y una *reputación mejorada* tanto entre los empleados como entre los clientes.

Conclusión

En resumen, la diversidad de género no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial inteligente en la industria de autopartes. Al priorizar la inclusión de mujeres y promover un ambiente de trabajo que valore la diversidad, las empresas pueden impulsar la innovación, mejorar su competitividad y sentar las bases para un éxito sostenible en el futuro.



28 de Abril Día mundial de la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fuente: factorial mx

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año se producen 374 millones de accidentes relacionados con el trabajo. Al mismo tiempo, estos dan como resultado un promedio de 4 días de absentismo por cada colaborador que se accidenta. Pero, sin dudas, la estadística más alarmante se vincula a los 2,78 millones de personas que cada año mueren a causa de accidentes o enfermedades laborales.



La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emite las Normas Oficiales Mexicanas de seguridad y salud en el trabajo, estas determinan las condiciones laborales mínimas necesarias en relación a la seguridad, salud y medio ambiente y se centran en las condiciones de trabajo en las empresas.

Prevenir enfermedades y accidentes relacionados al mundo laboral es el objetivo principal de estas normas oficiales mexicanas de salud en las organizaciones.

Estas normas se distribuyen en cinco categorías distintas. **Las primeras tres categorías son obligatorias en los centros de trabajo en México:**

Seguridad, Organización y Salud. Mientras que las últimas dos se dirigen a sectores o actividades específicas:

1. Seguridad
2. Organización
3. Salud
4. Específicas (Actividades ferroviarias, agrícolas, de la construcción, mineras y forestales).
5. De Producto

Normas Oficiales Mexicanas laborales: De producto

En la categoría Producto encontramos nueve normas que se encargan de las especificaciones técnicas de productos regulares, dirigidas

a Comercializadores, Fabricantes e Importadores.

Podemos distinguir dos grandes subcategorías en este grupo de normas. Por un lado, aquellas que se enfocan en las especificaciones y métodos de seguridad de los distintos tipos de **extintores contra incendios** y por el otro, los requisitos mínimos que deberán cumplir con el equipo de **protección personal** que se comercializa en el país.

Seguramente, identificas con mayor claridad cuales son aplicables a tu empresa.

¿Qué sigue?

Determinar tus obligaciones.

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN RELACIÓN A LAS NOM

Fuente: factorial mx

Si estás al frente de una organización, debes cumplir con las NOM vigentes. Lo que implica esto, es una serie de obligaciones que van asociadas a las regulaciones técnicas. Entre ellas, podemos destacar:

- Brindar capacitación y adiestramiento a los trabajadores sobre los posibles riesgos en el trabajo.
- Proveer a los colaboradores de las herramientas necesarias para resguardar su integridad física de acuerdo con la actividad que realicen. Requiere el uso de calzado de seguridad, cascos, chalecos, guantes, etc.
- Instalar señalizaciones preventivas en el centro de trabajo.
- Permitir que la autoridad competente realice la inspección de la empresa.
- Evaluar de forma regular la organización para diagnosticar su estado en relación al cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas de seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar las mejoras que sean necesarias de acuerdo con el resultado obtenido en el diagnóstico.



*Normas Oficiales Mexicanas laborales: **Seguridad***

(NOM-001-STPS-2008)
(NOM-002-STPS-2010)
(NOM-004-STPS-1999)
(NOM-005-STPS-1998)
(NOM-006-STPS-2014)
(NOM-009-STPS-2011)
(NOM-020-STPS-2011)
(NOM-022-STPS-2015)
(NOM-027-STPS-2008)
(NOM-029-STPS-2011)
(NOM-033-STPS-2015)
(NOM-034-STPS-2016)

*Normas Oficiales Mexicanas laborales: **Salud***

(NOM-010-STPS-2014)
(NOM-011-STPS-2001)
(NOM-012-STPS-2012)
(NOM-013-STPS-1993)
(NOM-014-STPS-2000)
(NOM-015-STPS-2001)
(NOM-024-STPS-2001)
(NOM-025-STPS-2008)
(NOM-035-STPS-2018)
(NOM-036-1-STPS-2018)

*Normas Oficiales Mexicanas laborales: **Organización***

(NOM-017-STPS-2008)
(NOM-018-STPS-2015)
(NOM-019-STPS-2011)
(NOM-026-STPS-2008)
(NOM-028-STPS-2012)
(NOM-030-STPS-2009)

*Normas Oficiales Mexicanas laborales: **Producto***

NOM-100-STPS-1994
NOM-101-STPS-1994
NOM-102-STPS-1994
NOM-103-STPS-1994
NOM-104-STPS-2001
NOM-106-STPS-1994
NOM-113-STPS-2009
NOM-115-STPS-2009
NOM-116-STPS-2009

Por MELISSA MENDIVIL

BUSCABOT
DIRECTORA GENERAL



¿QUÉ LE DIRÍAS A TU NIÑA INTERIOR?

“Es nuestro deber prestar una atención especial a nuestras niñas. Ellas representan el futuro de lo que hemos logrado hasta el día de hoy, especialmente en el ámbito de las carreras STEM, donde debemos dismantelar barreras y prejuicios arraigados, como la idea de que ciertas profesiones son exclusivas para hombres o mujeres. Es responsabilidad de cada una de nosotras transmitir este mensaje a nuestras hijas, sobrinas, vecinas y a todas las niñas que nos rodean. Todas hemos enfrentado situaciones en las que, en retrospectiva, podríamos haber encontrado un camino más fácil si hubiéramos sido hombres”.

Sin embargo, nuestra tenacidad, resiliencia, sororidad y el deseo de contribuir positivamente a la sociedad nos han llevado a derribar estas barreras.

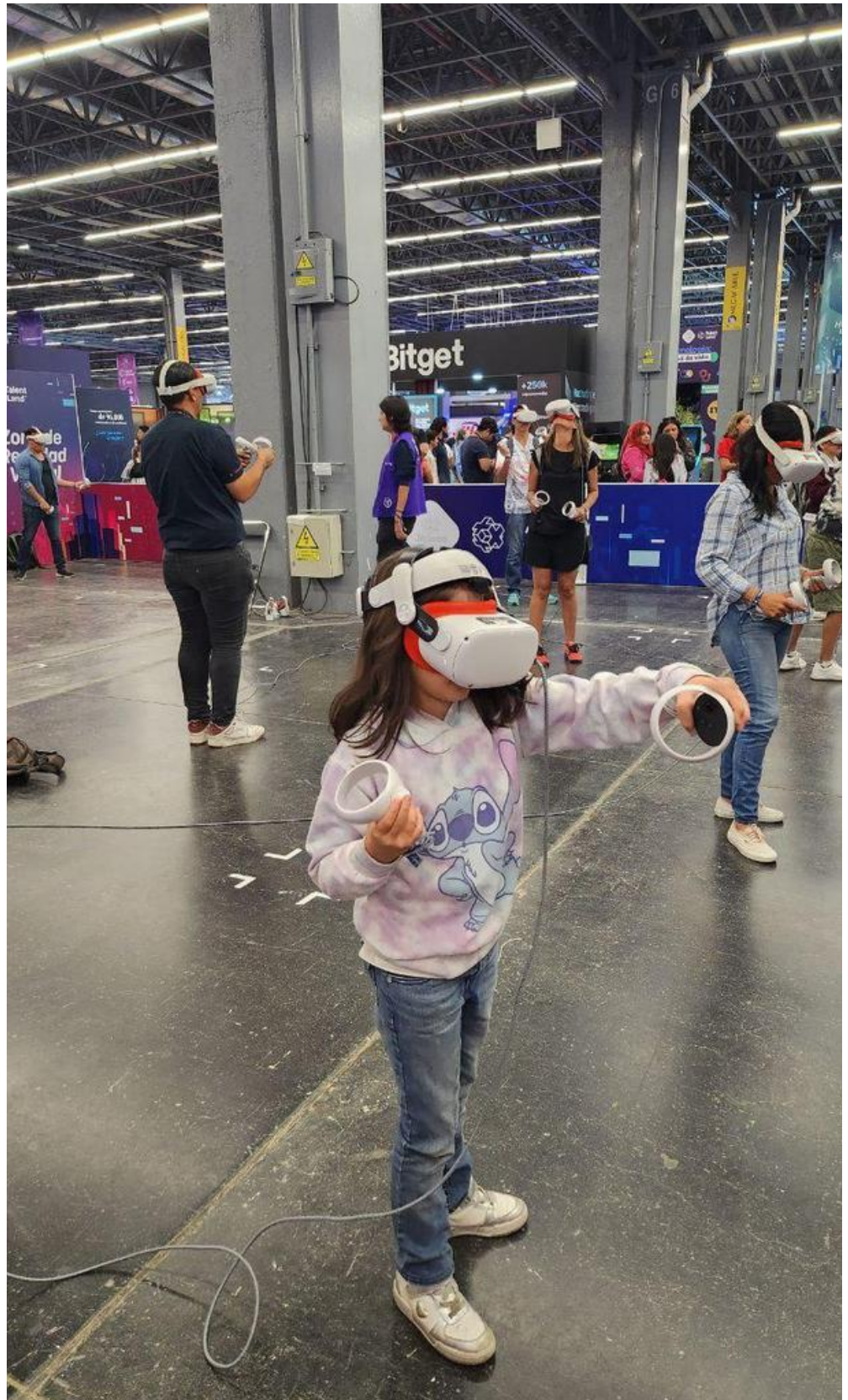
Recientemente, asistí a *Talent Land*, el evento más grande de tecnología en México y Latinoamérica, que orgullosamente sucede en nuestro país en Guadalajara, donde tuve la oportunidad de presenciar como nuestras niñas jugaban con tecnología, visualizándose como ingenieras, astronautas, matemáticas. Fue un sueño hecho realidad.

La falta de inclusión de las mujeres en las carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) continúa siendo un desafío, creando una brecha laboral en el mundo y en México. Según UNICEF, sólo el 35% de las mujeres eligen estudiar carreras STEM, mientras que en México este porcentaje es del 38%. Los resultados del informe PISA refieren que, a los 15 años, solo el 9% de las niñas mexicanas expresan interés en estudiar ciencias o ingeniería, en comparación con el 28% de los niños.

Por ello es importante que nuestras niñas superen esos miedos. Debemos comprender que, al final del día, somos nosotras mismas las que podemos derribar estas barreras. Como profesionistas debemos estar hambrientas de conocer nuevas tecnologías y cómo aplicarlas a nuestros negocios. En un mundo en constante evolución, aprendamos a no tener miedo, a arriesgarnos, a probar y a equivocarnos. La innovación es la clave para el progreso.

Me gustaría preguntarte ¿Qué le dirías a tu niña interior? ¿Estaría orgullosa de ti? Seguramente la respuesta sería sí. *Sí estaría orgullosa de ti, de lo contrario no estarías leyendo esto.*

Yo estoy muy orgullosa de todo lo que has logrado. Te lo digo aquí, por si acaso hoy no lo escuchaste de alguien más.



Talent Land Guadalajara 2024

"Las Mujeres en el Aftermarket Mexicano, Desafíos, Contribución y Casos de éxito"



KATRIA OVIEDO
JETZ
CEO & Founder



CLAUDIA DECANINI
AUTOZONE
VP Merchandising



NORMA ELÍAS
DAI
Directora General



JULIETA MALANCO
SOPORTES STAR
Directora General

KATRIA OVIEDO moderadora del panel "Las Mujeres en el Aftermarket Mexicano" destacó importantes reflexiones sobre la equidad de género y su impacto en el mundo empresarial. Su comentario inicial sobre la NO necesidad de un panel exclusivo para mujeres resalta la importancia de la inclusión en todos los ámbitos, sugiriendo que las mujeres deberían estar representadas en todos los paneles y discusiones relacionadas con el sector.

Al mencionar el "salario emocional" y las necesidades emocionales de los empleados, Katria destaca la importancia de la empatía y el liderazgo compasivo en la gestión empresarial. Entender y satisfacer las necesidades emocionales de los empleados no solo aumenta su lealtad hacia la empresa, sino que también contribuye a mejorar su desempeño y, en última instancia, la rentabilidad de la compañía.

LAS MUJERES EN EL AFTERMARKET MEXICANO

NORMA

destacó la importancia de la colaboración, la flexibilidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, especialmente para las mujeres. Al mencionar el enfoque colaborativo en su empresa, resalta la importancia de que todos los miembros del equipo contribuyan y se apoyen mutuamente para lograr un crecimiento tanto personal como empresarial.

también puso énfasis en la necesidad de flexibilidad, sobretodo para las madres trabajadoras, apoyando y reconociendo las múltiples responsabilidades que enfrentan, así como la importancia de brindarles lo necesario para equilibrar su vida laboral y personal.

Puso foco en la importancia de promover un entorno laboral colaborativo, flexible e inclusivo, donde se reconozcan y apoyen las necesidades de las mujeres trabajadoras y donde se valoren las capacidades individuales.

ELIAS

***JULIETA MALANCO** resaltó la importancia de aprovechar el potencial de las mujeres en el ámbito laboral y económico siendo estas casi la mitad de la población. Apoyando este punto, comentó que en su empresa las mujeres representan el 35% del total y el 20% en puestos estratégicos, destacó la necesidad de reconocer y valorar la contribución femenina en el crecimiento económico.*

Además, se refirió a la inclusión no sólo en términos de género, sino también de edad y diversidad de habilidades y capacidades. Reconoció la contribución de madres solteras y personas discapacitadas. Resaltó que la inclusión tiene beneficios económicos y morales. También puso hincapié en la importancia del teletrabajo durante la pandemia como un factor que benefició la flexibilidad laboral para las mujeres, lo que resalta la necesidad de políticas que apoyen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

CLAUDIA

DECANINI

puntualizó el progreso que han logrado como empresa en términos de inclusión y representación de mujeres en puestos directivos en los últimos 10 años, al pasar del 5% al 25% de mujeres en puestos de toma de decisiones, resaltó el impacto positivo de los programas y acciones implementados durante este tiempo que promueven la igualdad de oportunidades.

Comentó también que, a pesar de que la industria puede percibirse como predominantemente masculina, muchas clientes son mujeres.

Al resaltar que no existen industrias ni carreras exclusivas para hombres o mujeres, Claudia promueve la idea de igualdad de oportunidades y la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral. Su llamado a buscar retos sugiere la importancia de desafiar los límites y perseguir oportunidades sin importar el género.

EL 15 DE MARZO DE 2024 SE LLEVÓ A CABO EL 2º CONGRESO MEXICANO DE REPUESTOS AUTOMOTRICES EN LA HACIENDA DE LOS MORALES



Evento organizado
por el aftermarket
para el aftermarket

¡El evento organizado por ARIDRA y PIFA CONSULTORA, con la participación de 30 panelistas, 138 empresas, 438 asistentes, 48 patrocinadores y 7 medios de difusión especializados, fue todo un éxito!

Durante este evento, se abordaron temas de gran relevancia para el sector automotriz que estarán vigentes durante 2024, tales como: Tendencias del Aftermarket, Motocicletas, Electromovilidad, IA, Canal Online, Mujeres Ejecutivas, Tecnología y Manejo de datos.

Sin duda, este congreso proporcionó un espacio invaluable para el intercambio de conocimientos, la discusión de ideas y la creación de redes dentro de la industria automotriz en México.



ROBERTO DE LA ROSA

Presidente de ARIDRA

¡ARIDRA SOMOS TODOS!

Estoy muy feliz de dar la bienvenida al nuevo comité de mujeres.

Sabedor que la dirección que tuvo a bien aceptar Martha Ruiz, y su amor por la asociación, son una mezcla básica y elemental para el desarrollo de los planes generados por éste Comité.

Me siento muy orgulloso de ver el inicio de una gran aventura llena de desafíos y sorpresas, así como de contar con el compromiso de un grupo de Mujeres destacadas, eso me da tranquilidad, porque a final del día tenemos un equilibrio de fuerzas universales que aportan al desarrollo del mercado que represento.

Reitero el apoyo incondicional de la mesa directiva a éste Comité para llegar al éxito que nos merecemos aquellos que conformamos esta asociación.



A PARTIR DEL 01 DE ABRIL DE 2024 EN LA CDMX ES OBLIGATORIO TRAMITAR EL REGISTRO ÚNICO DE ANIMALES DE COMPAÑÍA.

WWW.RUAC.CDMX.GOB.MX



Para que el titular de la mascota realice el trámite, requiere que tenga a la mano datos médicos y fotografía reciente del animal. La vigencia de la Clave Única para Animales es permanente. El trámite se realiza en línea.

1. Entrar a la página oficial del RUAC en Ciudad de México
2. Registrarse con nombre, apellido, correo electrónico y una contraseña
3. Verificar la cuenta con un correo electrónico
4. Capturar datos del propietario y del animal de compañía en la plataforma
5. Finalizar el trámite y descargar la Clave Única de Registro.

El Poder Judicial Federal consideró que las familias pueden estar conformadas por humanos y animales de compañía.



La agencia de Atención Animal registra en la plataforma RUAC 119,201 animales de compañía. De los que 30,481 son gatos, siendo 16,561 hembras y 13,919 machos; asimismo 88,720 son perros, de los cuales 47,236 hembras y 41,483 machos.



Las personas que no obtengan el RUAC para sus mascotas se vuelven acreedoras a una multa económica.



QUEREMOS QUE PARTICIPES

Compartenos tus
experiencias, opinión,
sugerencias y críticas

Síguenos en LinkedIn

MUJERES ARIDRA MX

Alejandra Islas
56 2100 9335
administracion@aridra.mx
mujeresaridra@aridra.mx

Mujeres Aridra, año 1 número 1,
abril de 2024,
Gaceta
Morelia 38, Despacho 305,
Roma Norte, Cuauhtémoc,
CDMX, 06700

Directorio

Martha Ruiz García
Dirección Ejecutiva
Edición



Veronica E.Cruz Borges
Enlace
Coordinación editorial



Norma Elias Cárdenas
Representación
Negocios



Sofia Montero Sépulveda
Contenido
Conferencias



Yiraldi Toriz Calderón
Difusión
Redes Sociales



Alejandra Islas
Hernandez
Administración



Elia Chema
Difusión

