

*La Productividad  
Laboral: Clave para el  
Éxito Empresarial*

*El Derecho a  
Reparar*

*¿Qué pasa en las  
empresas con  
las vacaciones  
escolares?*

*Beneficios para empleados  
con hijos:  
Más que un extra agradable,  
una necesidad real*

# Contenido

La Productividad Laboral:  
Clave para el Éxito  
Empresarial

NOM-050-SCFI-2004

## Editorial

Beneficios Para  
Empleados con Hijos:  
Más que un Extra  
Agradable, una  
Necesidad Real.



La Importancia de  
la Capacitación  
Continua para el  
Desarrollo  
Profesional de las  
Mujeres

¿La industria  
automotriz, la  
mecánica automotriz,  
la ingeniería es  
únicamente para  
hombres?



Vacaciones  
Escolares:  
¡El suplicio de las  
mujeres que  
trabajamos!

MIREFA:  
Un Modelo de  
Inclusión y  
Flexibilidad para  
Mujeres en el  
Trabajo



El Derecho a  
Reparar

Entre el Techo de  
Cristal y el Piso  
Pegajoso, ¿Cómo  
Vivimos la Profesión  
las Mujeres en  
México?



¿Cómo impactan  
las vacaciones de  
verano al  
aftermarket  
automotriz?

Comité de  
Tecnología  
Estándares datos  
@ Autocare -  
Northwood



Comité de  
Mujeres



## Beneficios para empleados con hijos: Más que un extra agradable, una necesidad real

¿Alguna vez has tenido que faltar al trabajo porque tu hijo estaba enfermo o de vacaciones escolares y no tenías con quién dejarlo? ¿Te has sentido atrapado entre cumplir con tus responsabilidades laborales y atender las necesidades de tu hijo?

En el mercado laboral competitivo de hoy, las empresas han tenido que redefinir sus estrategias de beneficios para empleados. Ya no se trata solo de ofrecer un buen salario; los trabajadores buscan un equilibrio entre su vida laboral y personal que les permita prosperar en ambas esferas. Este equilibrio es aún más importante cuando se tienen hijos, ya que las responsabilidades se multiplican y el tiempo libre se reduce drásticamente.

Un estudio reciente muestra que para el 37% de los trabajadores, la conciliación entre la vida laboral y personal es más importante que el sueldo o el éxito profesional al evaluar su satisfacción en el trabajo. Este dato es revelador, especialmente en comparación con otras variables consideradas importantes, como la realización personal (prioridad para el 19%) y el éxito profesional (14%). Estos números demuestran que las empresas tienen razones contundentes para ofrecer beneficios que faciliten esta conciliación, especialmente para empleados con hijos. Principalmente porque esto **tiene un impacto directo en la retención de empleados, reduciendo los costos asociados con la rotación, formación de nuevo personal y continuidad de los proyectos.**

### ***Más allá del salario: Beneficios clave***

Aunque un buen salario es fundamental, los beneficios adicionales pueden ser el factor decisivo para que un empleado elija quedarse en su puesto de trabajo actual en lugar de buscar otras oportunidades.

Las empresas modernas han ampliado su catálogo de beneficios para adaptarse a las diversas necesidades de sus empleados, especialmente aquellos con hijos:

Horarios flexibles, **Guarderías** en la oficina o ayudas para guarderías, **Seguros de salud familiares** (más que un beneficio, es una declaración de valores), **Permisos de paternidad y maternidad extendidos**, **Bonos para material escolar** y **Programas de asesoramiento para padres**, entre otros.

La implementación de beneficios para empleados con hijos no es solo una estrategia opcional; es una necesidad para las **empresas** que desean ser **prósperas y productivas** en el mundo laboral moderno. Invertir en capital humano y en tecnologías adecuadas, junto con una buena gestión y clima laboral, son clave para lograrlo. Esto no solo beneficia a los empleados, sino también a la organización en su conjunto, creando un ciclo positivo de lealtad y compromiso.

## La Importancia de la Capacitación Continua para el Desarrollo Profesional de las Mujeres

Por:

**VIRGINIA OLALDE  
LÓPEZ-GAVITO**

Directora de Comercio Exterior y Estudios Económicos de ANPACT



*“En el vertiginoso mundo laboral de hoy, la capacitación continua se ha convertido en una piedra angular para el desarrollo profesional, especialmente para las mujeres que buscan destacarse y alcanzar sus metas”*

La adquisición de **nuevas habilidades y conocimientos** refuerza la autoconfianza. Sentirse competente y segura en el entorno laboral es crucial para el crecimiento profesional. La capacitación continua proporciona las herramientas necesarias para enfrentar situaciones nuevas y complejas con seguridad. Además, la satisfacción personal al dominar un nuevo tema o habilidad contribuye significativamente al bienestar emocional y psicológico.

El mercado laboral actual es dinámico y en constante evolución, impulsado por la tecnología y la globalización. La capacitación continua permite a las mujeres mantenerse relevantes y competitivas. Cursos en línea, talleres, seminarios y conferencias ofrecen oportunidades para aprender sobre las últimas tendencias y desarrollos en sus campos. Estar actualizadas no solo mejora su desempeño laboral, sino que también abre puertas a **nuevas oportunidades y ascensos**.

Participar en programas de capacitación ofrece la oportunidad de conocer a otros profesionales del mismo campo. Este **networking** es invaluable, ya que puede conducir a colaboraciones, mentorías y nuevas oportunidades laborales. Conectar con otras mujeres profesionales también puede servir de inspiración y apoyo, fomentando un **sentido de comunidad y solidaridad**.



Las mujeres enfrentan desafíos únicos en el ámbito profesional, incluyendo la **brecha salarial**, la falta de representación en roles de liderazgo y estereotipos de género. La capacitación continua permite a las mujeres adquirir habilidades que las posicionan mejor para superar estos obstáculos. Con una formación sólida, las mujeres pueden demostrar su competencia y aptitud para roles de **liderazgo, negociaciones salariales** y la toma de **decisiones estratégicas**.



La capacitación continua también ofrece la flexibilidad de explorar nuevas áreas de interés. Para muchas mujeres, las responsabilidades familiares y personales pueden requerir ajustes en sus trayectorias profesionales. La formación continua permite la adquisición de **habilidades transferibles** que pueden abrir puertas a diferentes industrias o roles, proporcionando una mayor flexibilidad y adaptabilidad en sus carreras.



Numerosas mujeres exitosas han demostrado el impacto positivo de la capacitación continua en sus carreras. Desde líderes empresariales hasta innovadoras en el campo de la tecnología, estas mujeres han utilizado la formación continua como una herramienta para alcanzar sus metas y **romper barreras**. Sus historias inspiran a otras a invertir en su desarrollo profesional y a creer en el poder transformador de la educación continua.



La capacitación continua es esencial para el desarrollo profesional de las mujeres. No solo permite mantenerse al día con los cambios del mercado laboral, sino que también fortalece la confianza, fomenta el networking y ayuda a superar barreras. Invertir en la formación continua es una inversión en el futuro profesional y personal, empoderando a las mujeres para alcanzar sus metas y realizar su **potencial completo**.



*¡Continúa capacitándote y apoya la capacitación en tu organización! Alentemos a más mujeres a invertir en su desarrollo profesional y aprovechemos el poder transformador de la educación continua para crear un entorno laboral más inclusivo y competitivo.*

# 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

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

## ¿La industria automotriz, la mecánica automotriz, la ingeniería es únicamente para hombres?

*Vemos a nuestro alrededor, en nuestras empresas, en los congresos y reuniones de la industria, en refaccionarias y talleres, y sí, con absoluta mayoría, me atrevo a decir que en más del 80%, vemos hombres. ¿Es algo de la industria? ¿La mecánica automotriz o toda la industria automotriz no es atractiva para las mujeres? ¿Ellas prefieren seguir otros oficios u otras carreras?*



No creo que sea algo específico de ellas ni tampoco que la industria automotriz no les sea tan atractiva. Es algo que tiene su raíz en una combinación de factores culturales y sociales que pueden disuadir a las mujeres desde una temprana edad. Sí, nosotros los hombres tenemos algo de culpa en esto. ¿Por qué? Porque nos hemos encargado de crear estereotipos de género que han puesto a las Ingenierías y la Mecánica Automotriz como campos “masculinos”. Estos estereotipos pueden influir en las elecciones educativas y profesionales de las mujeres.

Por:

**CÉSAR R. PÉREZ CUAN**

**Vice President**

**Automotive Aftermarket LATAM North & Managing Director Schaeffler Automotive Aftermarket Mexico**

Adicionalmente a este problema, ya detectado de raíz, se ha encargado de crear una serie de barreras estructurales que obstaculizan o desalientan a las mujeres a seguir su pasión.

- - La percepción de una cultura de trabajo dominada por hombres, en muchos casos es percibida como poco acogedora para las mujeres
- - En muchas empresas o negocios dedicados a esta industria, faltan políticas y prácticas que apoyen la diversidad de género como la flexibilidad laboral u oportunidades de desarrollo profesional equitativas.
- - Existe aún un sesgo en la contratación y promoción. Este sesgo nos lleva a una discriminación, muchas veces inconsciente, que limita las oportunidades para las mujeres en esta industria.

Nosotros los hombres hemos creado estas barreras. Así como las creamos podemos apoyar en derribarlas. Empezando a eliminar estos sesgos culturales, dejando de influir en las decisiones de nuestras hijas, hermanas, y demás familiares mujeres. Olvidémonos de estos estereotipos de género. La industria puede ser atractiva para todos los géneros. Trabajemos juntos para hacer posible este cambio.



## -Las Vacaciones Escolares-

“  
El suplicio de las  
mujeres que  
trabajamos  
”

*El pasado 20 de junio inicio el verano y con ello, llegan las tan esperadas vacaciones escolares .... (al menos tan esperada por los estudiantes). ¡¿Arena y sol?! ¡Probablemente! ¿Sin embargo, como sorteamos los padres de familia las vacaciones de nuestros hijos en casa?*

El título de este artículo es: Las vacaciones escolares (el suplicio de las mujeres que trabajamos), sin embargo, me gustaría enfocarlo más a **“como los padres lo resolvemos”**, más que a “como lo resolvemos las mujeres”. Me gusta más pensar que es un trabajo en equipo (de papá y mamá) ya que así es como funciona en mi caso personal.

El tema de las vacaciones escolares es muy interesante, considerando que en la actualidad en la mayoría de los hogares mexicanos ambos padres trabajan y cuando los hijos están de vacaciones escolares por las próximas 7 u 8 semanas, más que un suplicio, desde mi punto de vista es **TODO UN RETO!** para los padres y **SIEMPRE** logramos superarlo de la mejor manera....Desde inscribirlos en un curso de verano, clases de deportes, artes, etc., que les llame la atención a los hijos, hasta apoyarse de familiares para cuidar de ellos mientras los padres trabajan, sobre todo cuando están en edad preescolar que requieren más atención.

Por:

**PATRICIA BACA  
ARENAS**

**Gerente Nacional de Ventas  
Philips Automotive México**





## ¿Cómo se mantiene la productividad?

Es también muy importante que las **empresas** apoyen a sus colaboradores en ese tipo de cuestiones, lo cual por supuesto también ayuda a las mismas en la retención de talento. ¿Como puede ser? A través de:

- Horarios laborales flexibles
- Permitir trabajar desde casa
- Y conforme sea posible otorgar vacaciones en verano a los padres / madres que lo soliciten, coordinadas con el equipo de trabajo al que pertenecen

De esta manera se mantiene la productividad en la empresa y las personas se enfocan correctamente en el trabajo y en su familia.

Por último, los invito a pasar **tiempo de calidad** en familia, disfruten cada momento que pasen juntos, con su pareja e hijos y las vacaciones escolares son un muy buen pretexto para ello: desde una buena charla, una caminata, andar en bicicleta, ver una buena película, hasta un viaje a ese lugar que desean visitar. Recordemos que el tiempo pasa muy rápido y con la vida tan agitada que llevamos, puede que más pronto de lo que nos imaginemos, nuestros hijos ya estén volando del nido, porque crecen demasiado rápido.



**¿Y tú, como lo resuelves?**

## MIREFA: Un Modelo de Inclusión y Flexibilidad para Mujeres en el Trabajo



En el dinámico mundo laboral actual, muchas empresas buscan formas de adaptarse a las necesidades cambiantes de sus empleados. MIREFA, es una organización que, aunque no comenzó con la intención de ser exclusivamente para mujeres, actualmente todo el personal es femenino.

MIREFA ha creado un ambiente de trabajo donde las mujeres se sienten cómodas y pueden alcanzar todo su potencial. Este enfoque ha sido fundamental para enfrentar los desafíos que muchas mujeres encuentran en el mercado laboral, como la discriminación y la falta de oportunidades.

### **Flexibilidad como Clave del Éxito**

Reconociendo que muchas mujeres tienen responsabilidades adicionales, como el cuidado de hijos o familiares, hemos implementado que el trabajo no solo sea **desde casa**, sino también con **horarios flexibles**. Buscando ser una empresa que entiende y se adapta a estas necesidades, para que puedan equilibrar su vida laboral y personal, las colaboradoras pueden adaptar su trabajo a sus vidas personales y no al revés.

Esta política no solo ayuda a las empleadas a manejar **mejor sus responsabilidades**, sino que también ha resultado en una mayor satisfacción y motivación laboral.

## Buenas prácticas empresariales

En muchas empresas tradicionales, los empleados a menudo tienen que adherirse a horarios rígidos y poco flexibles, lo que puede generar estrés y dificultar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Nosotros decidimos adoptar un **enfoque diferente**.

### Organización del Tiempo y Productividad

La flexibilidad en MIREFA permite a las empleadas gestionar su tiempo de manera más efectiva. Por ejemplo, una colaboradora puede empezar su jornada laboral más temprano para tener tiempo en la tarde para atender a sus hijos, o puede dividir su **día laboral en bloques** que se ajusten a sus responsabilidades personales. Esta libertad no solo reduce el estrés, sino que también permite a las empleadas trabajar en sus momentos de mayor productividad.



### Motivación y Satisfacción

Cuando las empleadas sienten que su tiempo y sus necesidades personales son respetados, su **motivación y compromiso** con la empresa **aumentan significativamente**. En Mi Refa, las colaboradoras se sienten escuchadas y valoradas, lo que crea un ambiente de trabajo positivo y alentador. La posibilidad de trabajar desde casa también elimina muchos de los problemas logísticos que pueden afectar la vida laboral, como el tiempo y el costo de los desplazamientos.



Además, esta flexibilidad permite a las empleadas participar activamente en su desarrollo profesional sin tener que sacrificar aspectos importantes de su vida personal. Al sentirse apoyadas y comprendidas, están más inclinadas a invertir esfuerzo y dedicación en sus proyectos, lo que beneficia tanto a ellas como a la empresa en su conjunto.



*Esperamos que esta experiencia demuestre que es posible tener un ambiente de trabajo justo y flexible sin perder productividad. En donde las mujeres pueden prosperar profesionalmente mientras mantienen un equilibrio saludable con sus responsabilidades personales.*

# El Derecho a Reparar

Por:

**Roberto de la Rosa**

Presidente de la **Mesa Directiva**  
**ARIDRA**

No hay duda que el Derecho a Reparar es ya una tendencia mundial y México no está fuera de ésta corriente. Como ustedes saben, ARIDRA forma parte de una agrupación mundial denominada Associations in Motion (Asociaciones en Movimiento) conformada por 20 asociaciones automotrices de diversos países, que busca impulsar el llamado Right to Repair en todo el mundo.

Al ser ARIDRA, el referente del Mercado de Repuesto en México, y dado que esta iniciativa beneficiará directamente al aftermarket, estamos listos para trabajar en este proyecto, acompañados desde luego por otras asociaciones de la industria automotriz, para buscar que el **Congreso Mexicano legisle en favor de ésta iniciativa.**

## ¿Qué es el Right to Repair?

En esencia, el Derecho a Reparar se refiere al concepto de que los usuarios finales de dispositivos técnicos, electrónicos o automotrices deben tener la libertad de reparar estos productos en los **sitios a su elección** y no obligados a hacerlo en agencias autorizadas con un mayor costo, bajo la amenaza de perder la garantía de fábrica.



Por un lado, las agencias son reacias a ceder en este sentido porque perderán el control sobre las reparaciones, ya que prefieren se realicen en sus talleres autorizados. Esto les permite mantener el control sobre la calidad y el proceso de reparación.

Particularmente en el tema que a nosotros atañe, pensamos que reparar un vehículo en los talleres a nuestra elección es un derecho que no debe estar a discusión, ya que fue comprado al fabricante a través de sus concesionarios autorizados, por tanto, somos propietarios de él. Desde luego es un tema que tiene ángulos filosos que deben ser considerados:



Al ceder en el Derecho a Reparar, podrían perder parte de su negocio de servicios y piezas de repuesto. Las agencias temen que las reparaciones realizadas por terceros puedan afectar las garantías del fabricante. Si un taller independiente realiza una reparación incorrecta, la agencia podría ser considerada responsable si el vehículo aún está bajo garantía.

## Retos de los talleres independientes

*Los talleres independientes enfrentan varios desafíos en relación con el Derecho a Reparar en la industria automotriz. A veces, los clientes prefieren ir a talleres autorizados para evitar problemas de garantía.*



**Acceso a Información Técnica:** Los fabricantes a menudo restringen el acceso a manuales de reparación, diagramas eléctricos y software de diagnóstico. Esto dificulta que los talleres independientes realicen reparaciones precisas y eficientes.



**Piezas de Repuesto Originales:** Pudiera suceder que los fabricantes limiten la disponibilidad de ciertas piezas o las reserven para sus propios talleres autorizados.



**Actualización Tecnológica:** La rápida evolución tecnológica en los vehículos requiere que los talleres estén al día con las últimas herramientas y conocimientos. Mantenerse actualizado puede ser costoso y desafiante para talleres más pequeños.



**Garantías y Responsabilidad:** Los talleres independientes deben lidiar con la preocupación de que las reparaciones afecten las garantías del fabricante.

## Las ventajas

Entre las ventajas del Derecho a Reparar destaca el mayor control sobre el mantenimiento del vehículo. Al tener derecho a reparar el vehículo por uno mismo o en un taller de nuestra elección, se tiene mayor control sobre el mantenimiento y reparaciones que se realizan en el automóvil. Esto permite asegurar que se utilicen repuestos de calidad y se sigan los procedimientos adecuados.

**Ahorro de dinero:** Al poder realizar las reparaciones en un taller independiente, es probable que se ahorre dinero en comparación con los costos de reparación en concesionarios o talleres autorizados.

**Fomenta la competencia:** Al permitir que los propietarios de vehículos elijan dónde reparar sus autos, se fomenta la competencia en el mercado de reparaciones de automóviles. Esto puede llevar a precios más competitivos y a una mayor calidad en el servicio.



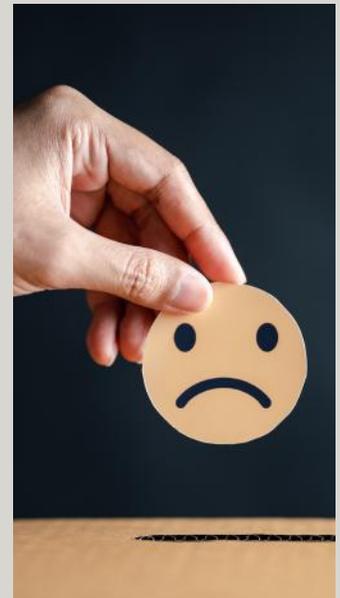
## Las desventajas

**Costo adicional:** El Derecho a Reparar puede implicar costos adicionales para los fabricantes de automóviles, lo que podría resultar en un aumento en los precios para los consumidores.

**Riesgos de seguridad:** Si los consumidores optan por realizar reparaciones por su cuenta, podrían surgir problemas de seguridad si no se realizan correctamente.

**Calidad de las reparaciones:** Existe el riesgo de que los consumidores elijan opciones de reparación más baratas o no certificadas, lo que podría resultar en reparaciones de menor calidad y un mayor riesgo de averías futuras.

**Protección del consumidor:** Al permitir que los consumidores realicen sus propias reparaciones, podrían surgir problemas con la garantía del fabricante y la protección al consumidor en caso de fallas futuras.



*Está claro también, que el derecho a la reparar tiene implicaciones complejas, y los legisladores deben considerar cuidadosamente los detalles específicos de cada categoría de productos antes de implementar leyes generales. La participación de todos ustedes será también muy importante, por lo que estamos abiertos a comentarios y sugerencias acerca de cómo debe **ARIDRA** abordar éste proyecto. La **experiencia** de los actores del **aftermarket** en México, es y será invaluable para llevar a buen puerto esta iniciativa.*

# ***La Productividad Laboral: Clave para el Éxito Empresarial***

*Al medir y mejorar la productividad laboral, las empresas, ahorran en costes, son más ágiles, alcanzan objetivos y aumentan beneficios.*



## ***Factores que influyen en la productividad***

### ***Factores Personales***

- *Salario monetario y emocional.*
- *Salud física y mental.*
- *Condiciones y clima laboral.*
- *Objetivos, motivación, compromiso e implicación.*
- *Calidad de la dirección y liderazgo.*
- *Medios materiales y equipos disponibles.*
- *Diseño de productos o servicios.*
- *Calidad de materias primas y maquinaria.*

### ***Factores Organizacionales***

- *Estructura del negocio*
- *Planificación y gestión del tiempo*
- *Rotación de personal*
- *Evaluaciones de desempeño*
- *Implementar tecnología y herramientas eficientes*

## ***Estrategias para Mejorar la Productividad Laboral***

*1. Invertir en capital humano: Desarrollar habilidades y competencias para optimizar el rendimiento*

*2. Implementar tecnología, maquinaria y procesos eficientes: Automatizan tareas y aumentan eficiencia*

*3. Establecer un estándar u objetivo: Metas claras y alcanzables incrementan la eficiencia en las tareas*

*4. Planificación detallada y con antelación: Objetivos claros y planes de acción optimizan tiempo y recursos*

*5. Fomentar un buen clima laboral: Ofrecer flexibilidad, conciliación, motivación y comunicación interna*

# MARTHA SOFIA MONTERO

DIRECTORA DE VENTAS B2C  
LUKOIL LUBRICANTS MÉXICO



## ¿Cómo impactan las vacaciones de verano al aftermarket automotriz?

*Las vacaciones de verano suelen tener un impacto significativo en el aftermarket automotriz y las ventas de refacciones tienden a comportarse de manera específica antes, durante y después de las vacaciones de verano.*

### 1. \*Antes de las vacaciones de verano\*:

- **\*Aumento en la demanda de mantenimientos preventivos\***: Muchos conductores realizan revisiones y mantenimientos preventivos antes de salir de vacaciones. Esto impulsa la demanda de refacciones como aceite de motor, filtros, anticongelantes, llantas, frenos y amortiguadores, etc.

- **\*Mayor compra de accesorios\***: Los consumidores suelen adquirir accesorios adicionales como portaequipajes, sistemas de entretenimiento, y otros componentes que mejoren la experiencia de viaje.

### 2. \*Durante las vacaciones de verano\*:

- **\*Reparaciones de emergencia\***: Al estar en la carretera, algunos conductores llegan a necesitar reparaciones de emergencia debido a imprevistos. Esto aumenta la demanda de refacciones urgentes como baterías, llantas, partes de motor, suspensión, etc.

### 3. \*Después de las vacaciones de verano\*:

- **\*Revisión post-vacacional\***: A medida que los conductores regresan de sus viajes, es común que realicen una revisión exhaustiva de sus vehículos. Esto puede llevar a la necesidad de reemplazar partes desgastadas o dañadas durante el viaje, como frenos, amortiguadores o componentes eléctricos.

- 4 - **\*Preparación para el regreso a la rutina\***: Con el regreso a la rutina diaria, los conductores en ocasiones planifican **reparaciones que postergaron** durante las vacaciones, lo que también impulsa las ventas de refacciones.

## ¿Cómo debemos prepararnos para esta temporada?

- 1. \*Inventarios adecuados\*:** Asegurarse de ofrecer niveles de servicio mayores al 95% con un inventario robusto en gama, tomando como base la estadística histórica de las refacciones y productos más demandadas previo a las vacaciones de verano, específicamente en el Q2 es donde los distribuidores y mayoristas colocan el producto con el siguiente eslabón de la cadena de valor, así en el Q3 las refaccionarias están listas para cubrir la demanda de mecánicos y usuarios finales .
- 2. \*Promociones y ofertas especiales\*:** Planificar campañas de marketing que aprovechen el aumento en la demanda, ofreciendo descuentos, plazos de pago a meses sin intereses o promociones en servicios de mantenimiento, en paquetes de productos correlacionados, por ejemplo Kit de Aceite + filtro o Amortiguadores con llantas más servicios de alineación y balanceo, instalación de accesorios, o productos específicos que sean relevantes para el confort y seguridad en los viajes de verano.
- 3. \*Optimización de procesos y tiempos de servicio\*:** Garantizar que los tiempos de respuesta y servicio sean eficientes para manejar el aumento en la demanda de reparaciones y mantenimientos antes y después de los viajes de verano.
- 4. \*Capacitación del personal\*:** Capacitar al personal en la atención al cliente y en el conocimiento de productos específicos que se demandan más durante el verano. Esto incluye estar preparados para responder preguntas sobre rendimiento en carretera, seguridad en viajes largos, y compatibilidad de productos.
- 5. \*Servicio al cliente excepcional\*:** Ofrecer un servicio al cliente excepcional durante todo el proceso de compra y servicio, desde la consulta inicial hasta la entrega final del producto o servicio.
- 6. \*Monitoreo de tendencias y ajuste de estrategias\*:** Estar atentos a las tendencias del mercado y ajustar las estrategias, adicional es de suma importancia tener un registro de productos o servicios demandados y no atendidos para que con base en esta data podamos robustecer nuestro portafolio. Por ejemplo, si hay cambios en las preferencias de los consumidores hacia ciertos tipos de productos, marcas o servicios es imprescindible mostrar nuestra adaptabilidad y acción.
- 7. \*Colaboración con talleres y proveedores\*:** Mantener una comunicación fluida y colaborar estrechamente con talleres mecánicos y proveedores teniendo en mente los tiempos de producción, de surtido de materias primas, importación de productos, etc. para lograr un suministro continuo y eficiente antes, durante y después de las vacaciones.

Prepararse adecuadamente para las vacaciones de verano no solo implica aumentar el inventario, sino también estar listos para ofrecer un servicio excepcional que satisfaga las necesidades específicas de los clientes durante esta temporada activa.

Sin duda las vacaciones de verano son el pretexto perfecto para alinear estrategias, trabajar en equipo y exceder los objetivos de venta.



“

## Entre el Techo de Cristal y el Piso Pegajoso, ¿Cómo Vivimos la Profesión las Mujeres en México?

”

La vida laboral de las mujeres en México ha experimentado una transformación significativa en las últimas décadas. Desde la lucha por el derecho al trabajo digno hasta la búsqueda de igualdad de oportunidades, las mujeres mexicanas han recorrido un largo camino para establecer su presencia en el ámbito laboral. A pesar de los avances, persisten retos importantes que continúan moldeando la experiencia laboral de las mujeres en el país.

### **Realidades Actuales y Desafíos Persistentes**

Hoy en día, las mujeres en México representan una parte significativa de la fuerza laboral del país. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2021, la tasa de participación laboral de las mujeres alcanzó aproximadamente el 45%. Este aumento refleja no solo una mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral, sino también una creciente diversidad en los sectores en los que se emplean.

*Dos obstáculos significativos en la vida laboral de las mujeres son:*



*"El techo de cristal y El piso pegajoso"*



### **Techo de cristal**

Son aquellas barreras invisibles pero reales que impiden a las mujeres y a otras minorías alcanzar niveles superiores de liderazgo y dirección en sus carreras, a pesar de tener las calificaciones y habilidades necesarias.

Estas barreras pueden ser resultado de prejuicios, discriminación, cultura organizacional sesgada, falta de oportunidades de mentoría y redes de contactos, entre otros factores.

Algunos ejemplos son:

- La dificultad para obtener promociones a puestos ejecutivos o de alta dirección
- Diferencias salariales significativas en comparación con sus colegas masculinos
- Una representación limitada en los consejos de administración de empresas.

### **Piso pegajoso**

Describe las condiciones y obstáculos que mantienen a las mujeres y otras minorías en posiciones de bajo nivel o mal remuneradas, dificultando su avance en la escala profesional.

Estos obstáculos pueden incluir roles estereotipados de género, responsabilidades domésticas y de cuidado que recaen

Algunos ejemplos son:

- Cultura de una empresa que no fomente activamente la igualdad de oportunidades
- Las evaluaciones de desempeño pueden estar sesgadas
- Una representación limitada en los consejos de administración de empresas.

“  
*Hacia un Futuro  
de Igualdad y  
Oportunidades*  
”

Organizaciones no gubernamentales, empresas y el gobierno están implementando políticas de igualdad de género, programas de mentoría y capacitación, y fomentando ambientes de trabajo inclusivos. Algunas propuestas socialmente responsables con la maternidad y paternidad son:

1. **Horario flexible**
2. **Horario escalonado**
3. **Permisos con goce de sueldo** para atender temas personales
4. **Maternidad extendida** (en modalidad Home Office)
5. Contratación de agencias para ofrecer **Talleres y cursos durante las vacaciones de los hijos**
6. Trabajo remoto (**Home office**)
7. **Guardería**



### ***Datos Reveladores***

- Las mujeres dedican 42 horas al trabajo en tareas del hogar y de cuidados a la semana, mientras que los hombres solo 18 horas.
- Con las labores domésticas y de cuidados, las mujeres aportan a sus hogares 2.6 veces más valor económico que los hombres (fuente: México cómo vamos).
- Ingreso laboral promedio mujeres (formal): \$11,340 pesos mensuales
- Ingreso laboral promedio hombres (formal): \$12,899 pesos mensuales



Por:  
**Néstor De Haro**  
Comité de Tecnología **ARIDRA**

## Estándares datos @ Autocare-Northwood

*Los días 18-19 Junio 2024, se realizó un workshop de estándares de datos para la industria de respuestos (aftermarket). Evento realizado por Autocare y la universidad de Northwood en las instalaciones de Mahle USA.*

Entre los participantes se encontraban: administradores de catálogos, mercadotecnia, desarrollo de producto y manejo de contenido para distintas compañías.

Profundizamos en los componentes y aplicación de ACES - PIES, casos de éxito, **qué se debe, y no se debe hacer**, herramientas para validación de estos datos y más.



Este tipo de contenido e información es de gran utilidad para la mejora comercial de fabricantes, mayoristas y minoristas de refacciones, en donde las compañías de México y otros países de latinoamérica pueden aprovechar su crecimiento dentro de la industria.

Como miembro del comité de tecnología e innovación, mi opinión es que es altamente recomendable que se tomen este tipo de workshops en futuras ediciones.

## “Automatización de Procesos con Tecnología en la Industria de las Refacciones”

En la reciente encuesta realizada en ARIDRA, y debido a la preocupación de los socios por el tema de la “Automatización de Procesos”, el **Comité de Tecnología** y **GO** organizaron el 20 de junio un webinar para abordar éste tema.

Durante la sesión, nos mostraron la facilidad para que una empresa gestione sus operaciones con una herramienta como **Hibrigo**, que **no requiere** de un **equipo** de tecnología, tampoco de **conocimientos previos** de programación para implementarla, **ni de licencias por usuario**. Está diseñada para que cada compañía pueda ajustarla a **sus necesidades**, permitiendo una personalización sencilla y eficaz.

Durante la presentación nos compartieron **ejemplos prácticos** de cómo se pueden comunicar y optimizar los procesos entre diversas áreas del negocio, tales como ventas, compras, devoluciones, garantías, y **otros procesos críticos**. Incrementando de esta manera la productividad de la empresa.

¡Manténganse atentos para más innovaciones en nuestra industria!

[www.hibrigo.com](http://www.hibrigo.com)



*te invita*



**Módulo 2**  
**Via ZOOM**

**“Un recorrido  
en la historia  
de la  
Industria  
Automotriz:  
Líderes  
Notables”**



**KARLA VÁZQUEZ**  
Business Consultant



**AIDA ARIAS**  
Consultora en Procesos



**ROCÍO CASTRO**  
Coach Ejecutivo

**No faltes para  
que puedas  
obtenas tu  
reconocimiento**

**25 de julio**  
**18:00 a 19:00**



El pasado 20 de junio, KA.LOPSIA CONSULTORÍA inauguró con éxito el primer módulo del ciclo de conferencias titulado "El liderazgo NO tiene género; no se trata de competir, se trata de compartir". Bajo el nombre **"La clave para el Éxito Personal y Profesional: Recorre la milla extra"**, este módulo ofreció a los participantes herramientas específicas y valiosas para su crecimiento personal y profesional.

El objetivo principal de esta primera sesión fue ayudar a los asistentes a comprender su rol personal como líderes a través del autoconocimiento. Los participantes aprenderán a identificar sus recursos, potenciales, fortalezas y áreas de oportunidad, elementos esenciales para liderar con propósito. Además, se enfatizó la importancia de reconocer y definir nuestros objetivos de vida para tomar control de nuestro destino con responsabilidad y compromiso.

El diseño de un plan de acción basado en el autoconocimiento permite desarrollar nuestras capacidades y transformar debilidades en fortalezas, convirtiéndonos en líderes más efectivos y auténticos. La facilitadora, Karla, guiará a los participantes en las próximas tres sesiones, brindándoles herramientas adicionales para construir una mejor versión de sí mismos, aspirando a ser modelos a seguir y dejar un legado significativo como líderes.

Esta serie de conferencias promete seguir ofreciendo conocimientos importantes y prácticos, reafirmando que el liderazgo no es cuestión de género y que compartir es clave para el éxito colectivo.

# NOM-050-SCFI-2004

## *Norma Fundamental para la Información Comercial en México*

*El principal propósito de la NOM-050-SCFI-2004 es definir los requisitos de información comercial y las características que deben incluirse en el etiquetado o empaques de los productos. Se aplica tanto a productos fabricados en México como a aquellos importados, buscando asegurar que los consumidores reciban información clara y precisa sobre los productos que adquieren.*

Emitida por la Secretaría de Economía y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de junio de 2004, esta norma sustituyó a la anterior NOM-050-SCFI-1994 y entró en vigor 60 días después de su publicación. Desde entonces, ha sido esencial para regular el etiquetado y empaquetado de productos nacionales y extranjeros comercializados en México.

Los productos sujetos a la NOM-050-SCFI-2004 deben contener en sus etiquetas información comercial veraz y no engañosa. La información mínima obligatoria incluye:

- *Nombre o denominación genérica del producto*
- **Indicación de cantidad conforme a la NOM-030-SCFI-1993 \***
- *Datos del fabricante o importador*
- *Leyenda de país de origen*
- *Advertencias de riesgos para productos peligrosos*
- *Instructivos de uso o mantenimiento, si es necesario*
- *Fecha de caducidad o consumo preferente, cuando corresponda*

Esta información debe estar claramente visible en el etiquetado o empaque del producto. En casos donde ciertos datos sean obvios, podrían omitirse, siempre y cuando estén respaldados por una Unidad de Inspección, garantizando así el cumplimiento normativo.



### **\*NOM-030-SCFI-2006**

*Las autoridades establecen las reglas para que el consumidor pueda conocer sin dificultad la relación entre la cantidad del producto dentro del etiquetado. Es necesario que en los envases o etiquetas de los productos se especifique con toda claridad el dato relativo al contenido, así como de las unidades de medida*

## Productivo encuentro entre

 *Argentina y México* 



El pasado jueves 11 de julio, la **Embajada de Argentina en México**, organizó un encuentro de negocios entre Fabricantes y Distribuidores de Autopartes mexicanos y argentinos, donde **ARIDRA, INA y AFAC**, realizaron sendas presentaciones acerca del sector que representa cada una de ellas.

En su oportunidad, **Roberto de la Rosa, Presidente de ARIDRA**, ofreció una reseña breve y precisa del Aftermarket en México, revelando cifras sobre el Parque Vehicular, Refaccionarías, Talleres, y valores de Mercado, entre otros, que dejaron en claro la importancia del Mercado de Repuesto en la economía nacional, así como el productivo negocio que significa para quienes operan en él.

Por su parte, **Francisco González, Presidente de INA**, y **Juan Cantarell, Presidente de AFAC**, asociaciones que representan a los fabricantes de Equipo Original en México y Argentina, respectivamente, presentaron un interesante panorama de sus sectores, de tal suerte que los empresarios de ambos países presentes obtuvieron la información necesaria sobre sus instituciones.

Tradicionalmente la relación entre los sectores de autopartes de México y Argentina ha sido larga, productiva y cordial, por lo que éste encuentro de Negocios, no fue la excepción. Agradecemos a la Embajada de Argentina y a sus diplomáticos que hicieron posible este evento.

# Junta Mensual **ARIDRA**

Modalidad Presencial

Patrocinador

Nada más lejos de nuestra intención está el intentar establecer una diferencia notable entre las juntas de socios que realiza **ARIDRA** mensualmente, sin embargo y en un acto de justicia tendríamos que decir que la que se realiza cada año en el mes de julio es, por llamarla de alguna manera “especial”.



Y este calificativo obedece básicamente a una razón: Esta junta se realiza dentro del marco de la **Expo INA PAACE Automechanika México**, que atrae a personas de todos los estados de la República, incluso del extranjero, lo que permite que muchos socios que por razones de distancia no asisten a las convocatorias en la CDMX, lo hagan en esta ocasión, haciendo de ésta una sesión, como decíamos líneas arriba “especial”. Más de 120 personas presentes este 11 de julio, hicieron lucir el salón lleno a su máxima capacidad, lo que siempre es grato.



Tras la presentación de tres nuevos socios, **Banco Base**, **Resurs**, **Proasa** y la participación del presidente **Roberto de la Rosa**, abordando el tema del **“Derecho a Reparar”** se dio paso a la presentación del patrocinador, **FORVIA Hella**, quien en voz de su Director General en México, **Luis Puchades**, realizó un interesante viaje de la historia de la empresa desde sus inicios hasta nuestros días. Igualmente mostró las aportaciones tecnológicas que ha hecho a la industria automotriz FORVIA Hella, que dejó al descubierto, por si alguien lo dudaba, la jerarquía que esta empresa de dimensión mundial ha logrado a lo largo del tiempo.

Al terminar la presentación de **FORVIA Hella**, se procedió a una animada sesión de **networking**, que se alargó hasta cerca de las 10 de la noche.



La próxima reunión de ARIDRA se realizará el jueves **8 de agosto** en el Hotel Riazor de la CDMX. Lo esperamos.

# Automechanika México 2024

## Un Vistazo a las Tendencias e Innovaciones en el Aftermarket Automotriz.



Durante los días 10, 11 y 12 de julio, la Ciudad de México se realizó Automechanika México 2024, que no solo fue un espacio para la exhibición y el aprendizaje, sino también un punto de encuentro para la creación de redes de contacto y el establecimiento de relaciones comerciales. Profesionales de diversas áreas del sector automotriz tuvieron la oportunidad de intercambiar conocimientos, experiencias y establecer colaboraciones que sin duda contribuirán al crecimiento y desarrollo de la industria en la región.

Uno de los aspectos más destacados de esta edición fue el enfoque en la **capacitación y el aprendizaje práctico**. A lo largo de los tres días, se llevaron a cabo múltiples sesiones de formación, dirigidas por expertos de la industria, que abarcaron temas cruciales como la **reparación avanzada** de vehículos, la implementación de nuevas tecnologías y las mejores prácticas en el mantenimiento automotriz.

Además, los asistentes pudieron presenciar demostraciones en vivo, donde las empresas exhibieron el funcionamiento de sus productos y tecnologías en tiempo real. Estas demostraciones no solo facilitaron la comprensión de los avances técnicos, sino que también ofrecieron una oportunidad única para interactuar directamente con los desarrolladores y especialistas.

# INA PAACE automechanika 2024





Queremos  
leerte

¡Participa!



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

Mujeres Aridra, año 1 número 4  
junio de 2024,  
Gaceta  
Morelia 38, Despacho 305,  
Roma Norte, Cuauhtémoc,  
CDMX, 06700



Entrenador y consultores ejecutivos expertos en:

**Procesos**

**Humano capital**

**Desarrollo Personal**

**Crecimiento Profesional**

