



**MUJERES
ARIDRA**



Elisa Crespo

**Clúster
Automotriz
Metropolitano**



Gabriel Padilla

**Industria
Nacional de
Autopartes**



**Clara Hernández
Aponi**



**Alejandra Montes
Apymsa**



**Salvador Fajardo
E-MkThink**

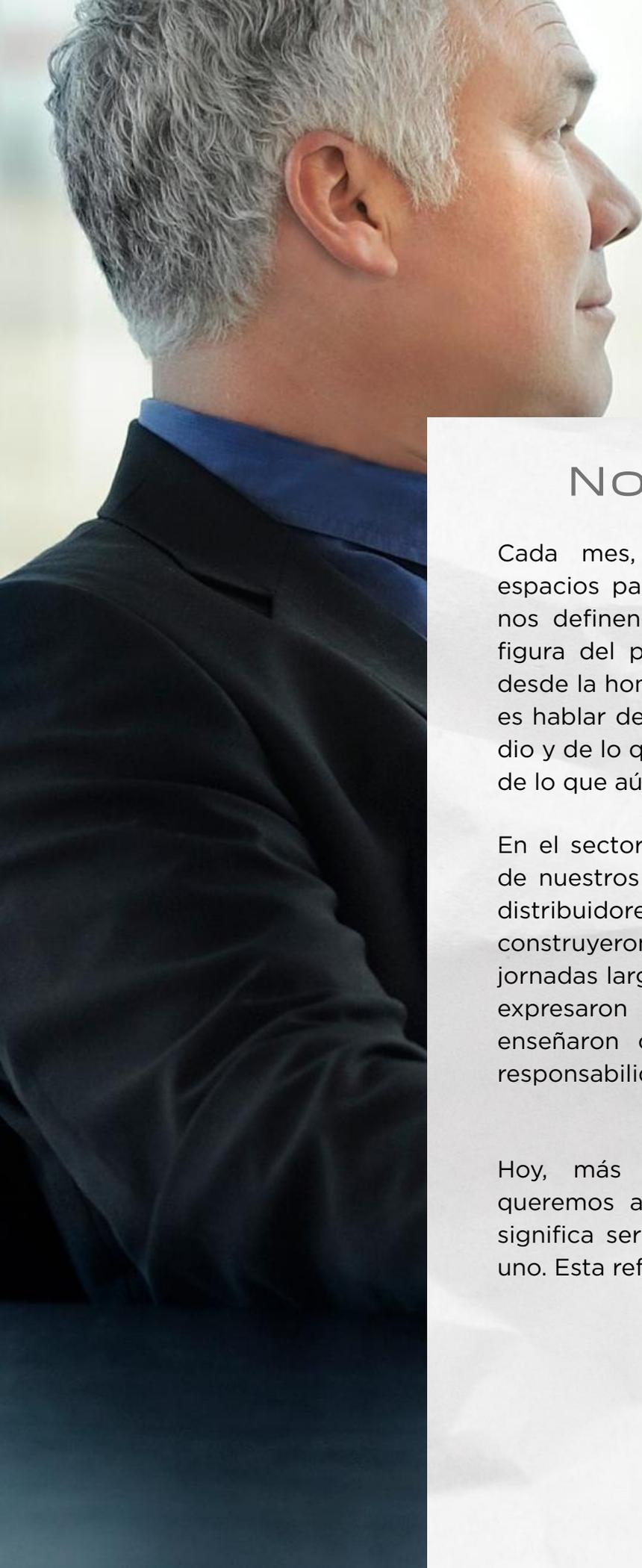


**Nestor de Haro
Mi refacción**



**Yiraldi Toris
TecAlliance**

Contenido



Nota del editor

Cada mes, en esta gaceta, buscamos abrir espacios para reflexionar sobre los vínculos que nos definen. Este junio, quisimos mirar hacia la figura del padre. No desde la idealización, sino desde la honestidad. Porque hablar de paternidad es hablar de ausencias y presencias, de lo que se dio y de lo que faltó, de lo que hemos aprendido y de lo que aún estamos intentando comprender.

En el sector del aftermarket automotriz, muchos de nuestros padres fueron pioneros, fundadores, distribuidores o mecánicos entregados que construyeron negocios con esfuerzo silencioso y jornadas largas. Hombres que, aunque no siempre expresaron con palabras lo que sentían, nos enseñaron con el ejemplo lo que significa la responsabilidad, la constancia y el compromiso.

Hoy, más que celebrar con frases hechas, queremos abrir una conversación sobre lo que significa ser padre y lo que ha significado tener uno. Esta reflexión nace desde ese lugar.

Martha Ruiz

Directora del Comité
de Mujeres ARIDRA

EL IMPACTO DE LA DISRUPCIÓN TECNOLÓGICA EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA



Por: **ELISA CRESPO**
Clúster Automotriz CDMX-EDOMEX-HGO
ClautMetropolitano
Presidenta Ejecutiva

-Primera entrega de tres-

Cluster Automotriz Metropolitano, en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo, ha diseñado una estrategia destinada a fortalecer las estructuras educativas y promover una transformación tecnológica integral en la industria automotriz mexicana.

Es importante comenzar por evaluar el impacto que tendrá la disrupción tecnológica en la Industria Automotriz Mexicana destacando:

- 1. Transformación Tecnológica Integral:** La incorporación de robótica avanzada e inteligencia artificial se presenta como el motor principal de una profunda transformación en el sector. Estas tecnologías no solo optimizan procesos y reducen costos, sino que también elevan los estándares de calidad y fortalecen la competitividad en el mercado global.
- 2. Los Retos y Oportunidades Laborales:** Aunque la automatización aporta mayor eficiencia y precisión, implica también desafíos en la adaptación de la fuerza laboral. Es fundamental invertir en programas de capacitación y formación continua para aprovechar nuevas oportunidades en áreas emergentes, como ingeniería robótica, ciencia de datos y mantenimiento especializado.
- 3. Posición Estratégica de México:** **México** se consolida como un actor clave en la industria automotriz mundial, siendo el séptimo productor y cuarto exportador a nivel global. La industria representa el 3.8% del PIB y genera más de 800,000 empleos. Este posicionamiento exige una actualización constante para afrontar los desafíos tecnológicos y competitivos, aprovechando además el bono demográfico del país como una oportunidad idónea.

4. **Estrategia de Innovación y Colaboración:** El éxito futuro de la industria dependerá de una sinergia efectiva entre gobierno, sector empresarial y academia. Promover la innovación, redefinir los perfiles laborales y establecer políticas de adaptación laboral son pasos clave para garantizar una transición equilibrada hacia la automatización, asegurando sostenibilidad y competitividad.

Realizamos encuestas a la comunidad automotriz, perfiles destacados desde CEOs, directores de Ingeniería, directores de Recursos Humanos, etc , logramos segmentar tres escenarios.

Escenario Conservador:

La automatización selectiva, con un 35% de tareas automatizadas en cinco años. Se mantiene la estabilidad en el empleo, aunque los roles laborales se transformarán. Se estima una inversión de mil millones de dólares en tecnología y capacitación.

Escenario Moderado:

Automatización agresiva, alcanzando un 60% de tareas automatizadas en cinco años. Se proyecta un desplazamiento del 30% de la fuerza laboral, aunque también se crearían aproximadamente 150,000 nuevos empleos. La inversión necesaria sería de 2.5 mil millones de dólares, con un crecimiento esperado en exportaciones del 40%.

Escenario Progresista:

Automatización extrema, con un 85% de procesos automatizados. La inteligencia artificial participará en el diseño de productos y en la personalización masiva de vehículos. Este escenario requiere una estrategia clara en educación y reconversión laboral.



La inversión en **educación y capacitación en habilidades tecnológicas** será crucial para asegurar el futuro del sector automotriz en México. Además, será fundamental fomentar la **colaboración entre gobierno, industria y academia**, así como adaptar los procesos productivos a las nuevas tecnologías para mantener la competitividad.



En un escenario moderado existen de 5-10 años se espera un crecimiento del PIB entre 3% y 4% anual. La inversión en **nuevas fábricas y tecnología** oscilará entre 1,5 y 2,5 mil millones de dólares.

Como **referencia internacional**, India adopta un enfoque conservador, Alemania uno moderado y China uno progresista. Cada país presenta diferentes estrategias y resultados en automatización y empleo.

Implementar programas de formación y reubicación laboral, crear incentivos fiscales para empresas que fomenten modelos colaborativos y promover roles híbridos que integren la participación humana y tecnológica serán fundamentales para asegurar una transición inclusiva y sostenible.

Tu aliado en el Aftermarket Automotriz

Desde 1953, fortaleciendo a la industria automotriz de México

ARIDRA

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

Nuestro objetivo es fortalecer el conocimiento
y la competitividad de nuestros miembros

Beneficios >

Networking Estratégico:

- Oportunidades de negocio

Representación:

- Voz del sector ante autoridades y organismos

Información del Mercado:

- Al día con las últimas tendencias y regulaciones

Congresos y Exposiciones:

- Te mantiene a la vanguardia

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

(55) 5525 2820
(56) 2100 9335

<http://www.aridra.mx>

LA INCLUSIÓN DE GÉNERO, UN PILAR PARA EL FUTURO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ



Por:

**GABRIEL PADILLA
MAYA**

**Industria Nacional de Autopartes
INA
Director General**

La industria automotriz mexicana, motor clave del desarrollo económico nacional, vive una transformación sin precedentes. Mientras avanzamos hacia la electromovilidad, la digitalización y la sostenibilidad, es indispensable que ese progreso tecnológico vaya acompañado de una evolución en el capital humano que lo impulsa.

La inclusión de género más allá de ser un imperativo de equidad social; es una estrategia de competitividad. Numerosos estudios demuestran que las empresas con mayor diversidad en sus equipos de liderazgo registran un 25% más de rentabilidad[1] y un 70% más de probabilidades de capturar nuevos mercados[2]. En un entorno global donde la innovación define el éxito, no podemos desaprovechar el talento femenino que hoy, aún, enfrentan barreras estructurales para acceder a oportunidades equitativas en nuestro sector.

Acelerar su participación en todos los niveles de la cadena de valor — desde la manufactura hasta la alta dirección — no solo es lo justo, es urgente. La equidad contribuye a equipos más sólidos, perspectivas más amplias y organizaciones más resilientes frente al cambio.

[1] <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

[2] <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>



Sin embargo, reconocemos que aún enfrentamos desafíos. La cultura industrial históricamente masculina ha limitado el acceso y desarrollo de las mujeres. Por ello, como líderes del sector, debemos impulsar acciones concretas: políticas inclusivas, programas de mentoría, espacios seguros y oportunidades de formación técnica que fomenten el crecimiento equitativo.



Desde la Industria Nacional de Autopartes promovemos una visión incluyente como eje de sostenibilidad y responsabilidad empresarial. Fomentamos en las empresas del sector la formación técnica para mujeres, alianzas con instituciones educativas, y esfuerzos por visibilizar el liderazgo femenino en todos los segmentos de la industria. En cada planta, cada empresa, cada cadena de suministro, hay oportunidades para impulsar el talento femenino.

La competitividad de México en el sector automotriz no puede medirse solo por exportaciones o producción, sino también por su capacidad de integrar a todo su talento. El futuro de la movilidad será más tecnológico, sí, pero también más humano y equitativo, si asumimos el compromiso desde hoy.

Es tiempo de pasar de los discursos a la acción. Reconocemos a quienes ya están abriendo camino e invitamos al resto de la industria a sumarse. Porque solo con inclusión genuina, nuestra industria será verdaderamente sostenible y preparada para el futuro.

“

LA IMPORTANCIA DE UN PROTOCOLO FAMILIAR EN LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA FAMILIAR

Por: **CLARA HERNÁNDEZ**
APONI
CEO



En el mundo de las empresas familiares, especialmente en el sector automotriz, donde los negocios muchas veces representan generaciones de pasión, innovación y compromiso, la implementación de un **protocolo familiar** es fundamental para garantizar la salud y la continuidad del legado empresarial.

Pero, ¿qué es un protocolo familiar?, permíteme darte una breve explicación.

Un **Protocolo Familiar** es un conjunto de reglas, acuerdos y principios que establecen la forma en que los miembros de la familia interactúan tanto a nivel personal como profesional en torno al negocio familiar. Este documento busca formalizar aspectos clave como la participación en la empresa, la transmisión del liderazgo, los derechos y responsabilidades, así como la resolución de conflictos.

El sector automotriz, caracterizado por su alta innovación, rápida evolución tecnológica y ciclos de mercado, requiere que la visión y las decisiones sean claras y alineadas. **Sin un protocolo familiar, los asuntos internos y las disputas pueden obstaculizar la estrategia** empresarial, afectando la competitividad y la innovación.



Al establecer reglas claras, se pueden mitigar diversos conflictos que suelen surgir en este tipo de empresas. Algunos de los más comunes incluyen:

- ↘ **Disputas sobre la sucesión:** La falta de un plan de sucesión definido puede generar incertidumbre y tensiones entre los miembros de la familia. Un protocolo familiar establece criterios claros para la transición generacional, asegurando continuidad y estabilidad.
- ↘ **Diferencias en la visión del negocio:** Los familiares pueden tener perspectivas distintas sobre la dirección estratégica de la empresa. Un protocolo ayuda a alinear expectativas y definir una visión compartida.
- ↘ **Conflictos en la toma de decisiones:** Sin reglas claras, las decisiones pueden estar influenciadas por emociones o favoritismos. Un protocolo establece mecanismos de gobernanza que garantizan procesos de decisión objetivos y profesionales.
- ↘ **Problemas en la contratación y remuneración de familiares:** La falta de criterios transparentes puede generar resentimiento entre empleados familiares y no familiares. Un protocolo define políticas de contratación, promoción y compensación basadas en méritos.
- ↘ **Riesgo de favoritismo y falta de profesionalización:** La empresa puede verse afectada si los roles no se asignan por competencias sino por vínculos familiares. Un protocolo fomenta la profesionalización y la meritocracia.
- ↘ **Conflictos patrimoniales y reparto de dividendos:** La distribución de beneficios puede ser motivo de disputa si no hay reglas claras. Un protocolo establece criterios equitativos para la gestión financiera y el reparto de utilidades.

Aquí tienes algunos de los **beneficios** que te brinda contar con un protocolo bien elaborado:

- ✓ **Claridad en roles y responsabilidades:** Permite definir quién puede participar en la gestión, en qué momentos, y bajo qué condiciones, reduciendo ambigüedades que puedan generar conflictos.
- ✓ **Mecanismos de resolución de conflictos:** Establece vías estructuradas para abordar desacuerdos, evitando que éstos escalen y afecten la operación.
- ✓ **Facilita la sucesión y transmisión del liderazgo:** Asegura que la transferencia del negocio se realice de manera ordenada, preservando el legado de la familia y minimizando riesgos de interrupción.
- ✓ **Promueve la profesionalización:** Impulsa que las nuevas generaciones y otros colaboradores internos puedan integrarse de manera transparente, apoyando la innovación y crecimiento.

El valor de anticiparse

Implementar un **protocolo familiar** no es solo una medida preventiva, sino una **inversión en el futuro del negocio**. En el sector automotriz, donde la adaptación y la innovación son clave, contar con un marco claro que fomente **la comunicación y el compromiso familiar es un diferenciador estratégico**.

Para una empresa automotriz familiar, consolidar un protocolo familiar es un paso estratégico hacia la sostenibilidad y la continuidad del legado empresarial. Facilita una gestión armoniosa, fomenta la cultura de confianza y compromiso, y garantiza que las futuras generaciones puedan continuar conduciendo la historia de éxito en un mercado cada vez más exigente y dinámico.

El sector automotriz, caracterizado por su alta innovación, rápida evolución tecnológica y ciclos de mercado, requiere que la visión y las decisiones sean claras y alineadas. **Sin un protocolo familiar, los asuntos internos y las disputas pueden obstaculizar la estrategia empresarial, afectando la competitividad y la innovación.**





INCREMENTA EL VALOR DE TU EMPRESA

Descubre el poder de la Consultoría Empresarial

Nos especializamos en **transformación empresarial** y estamos aquí para mostrarte cómo una consultoría experta puede llevar tu negocio al siguiente nivel.

¡Prepárate para explorar un mundo de posibilidades!

APONI



Agenda una cita

LA IMPORTANCIA DE TRABAJAR SOBRE INDICADORES: ALINEACIÓN Y ESTRATEGIA PARA EL ÉXITO EMPRESARIAL

Por:

ALEJANDRA MONTES

APYMSA

Gerente Sr. Estrategia y SGC

“

En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, la capacidad de medir, analizar y mejorar el desempeño organizacional se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito.

”



Sin embargo, muchas empresas aún enfrentamos desafíos al definir y gestionar indicadores, lo que puede generar falta de alineación estratégica y dificultad para alcanzar objetivos clave.

Diseñar indicadores bien estructurados, alineados con los objetivos estratégicos y con métricas que sean específicas, medibles, alcanzables, realistas y con un horizonte temporal claro, permiten conectar la estrategia corporativa con la operación diaria (rutina diaria de trabajo).

Desde mi experiencia en la implementación del cascadeo para la alineación organizacional, quiero compartir estas preguntas clave que considero fundamentales al momento de definir indicadores, tanto globales como por puesto:



- Establecer **¿Qué es lo que buscamos lograr? ¿Para qué lo buscamos lograr? ¿Qué es más importante?, ¿Que tiene mayor impacto/beneficio en nuestro plan estratégico anual?**
- Definir **¿Quién es el responsable de lograrlo?** Un indicador sin un responsable asignado pierde efectividad. Cada métrica debe tener un dueño claro, alguien que la gestione y rinda cuentas sobre su evolución.
- **Claridad en la redacción de indicadores.** Una redacción poco clara, puede ocasionar que puestos/ áreas de las empresas trabajen en direcciones opuestas o sin un enfoque claro, dificultando con ello el cumplimiento de metas a nivel global.
- **¿Cómo voy a medir que vamos bien?** Si no puedes medirlo, entonces no es un buen indicador. Sin métricas precisas, no hay una referencia clara para evaluar el éxito o identificar áreas de mejora.
- **¿El indicador ó métrica ayuda a mover la aguja hacia el logro del objetivo?.** Considere objetivos de impacto sin dejar de ser realistas, es decir los objetivos deben describir resultados, no actividades o tareas.

Asi mismo, es clave fomentar una cultura organizacional donde los datos sean la base de la toma de decisiones, no las percepciones, sino los hechos: la situación actual, el desempeño, el resultado (Mentalidad data driven).

Una cultura basada en datos puede impulsar la eficiencia y la innovación dentro de la compañía.

“¡Busquemos que cada posición y área en nuestra empresa, contribuya al logro de los objetivos!”

Recordemos: **Los indicadores no solo son métricas, sino herramientas clave para la alineación y éxito empresarial.** *“No se puede mejorar lo que no se mide”.*



COMO LLEGAR 98% DE NIVEL DE SERVICIO SIN MORIR EN EL INTENTO

"Primera parte de una serie de cinco"

Chava, necesitamos que te hagas cargo de planeación mientras capacitamos a Adrián - Dijo Carlos, mi jefe.

Como llevas Ingeniería del Contrato e Ingeniería Industrial entonces sabes lo que se va a producir y los tiempos de hacerlo - Continuo

OK, si me dices como le entro - Contesté.

Había hecho estadísticas para desarrollo del producto (Ingeniería del Producto) y las tomé para definir pronósticos de materias primas e insumos.

Recaliculé la capacidad de producción de cada área.

Preparé una hoja de cálculo donde metí lo que se tenía que producir con su fecha de entrega y generé planes de trabajo para cada área ... o sea un MRP pero en excel.



Por:

SALVADOR FAJARDO

E-MkThink

Director General

Unos días después, tuvimos la primera reunión para revisar el plan, estábamos Carlos, Ciro (Director), Benjamín (Contralor), el contador de costos, Ismael de compras, los supervisores de producción, Maru de Recursos Humanos y yo.

-¿Si llegan los materiales Ismael?

-¿Qué conviene más tiempo extra o contratar?

-Podemos capacitar a ... para armar otro turno en esa máquina.

-El cuello de botella es la lijadora, hay que activar la otra.

Esa fue la primera reunión que tuve, en mi vida, de Sales and Operations Planning, ni siquiera se llamaba así.

Con lo aprendido en esa reunión:

- Desarrollamos un sistema llamado Eiffel (por la torre) que decía día a día los materiales que necesitábamos.
- Con la información del Eiffel, trabajamos con los proveedores a quienes les dábamos pedidos casa semana en firme y visión de los siguientes tres meses.

Acababa de desarrollar un sistema que llamé da Vinci (por Leonardo), que hacía el 92% de la ingeniería del contrato y lo ligamos al Eiffel.

- ✔ El resultado fue pasar de 5% a 96% de entregas a tiempo ... aún recuerdo los errores (de proveedores que nunca fallaban) que impidieron que no llegáramos al 100% ... y me vuelvo a enojar.
- ✔ Fuimos más rápidos en producción = menor tiempo de proceso = incremento en capacidad de producción = incremento en ventas de 75%.
- ✔ Pasamos de 16 a 8 semanas de tiempo de entrega oficial ... urgentes en 4 semanas.



REFLEXIONES

Como ustedes saben, lo más importante de una empresa es su gente, y no es cliché. Si, los resultados fueron muy buenos, pero el resultado más importante de ese primer S&OP que viví, fue la integración de un equipo con objetivos comunes que lograron. Como todos éramos

buenos (si no me hecho porras yo, ¿Quién?), hacíamos un buen trabajo, pero el tener objetivos comunes potenció al equipo de forma impresionante.

En todos los otros S&OP que me ha tocado implementar o participar, lo más importante, es el equipo que se forma, porque la gente aprende a trabajar en equipo, sale de ahí a formar equipos y eso es una belleza

Tenemos más de 39 años de experiencia Somos Alianza Automotriz, tu mejor aliado para llegar a todos los segmentos de la Industria automotriz.



Revista Alianza
Automotriz



alianzaautomotriz



@revistaalianza

 alianzaautomotriz.com

Alianza **Auto
motriz**

A partir del 17 de
junio de 2025

LEY SILLA

1

Reconoce el derecho de los trabajadores a tomar descansos en asientos con respaldo durante su jornada.

2

Es obligatoria para los sectores de servicio, comercio y similares.

3

Prohíbe a los empleadores exigir a sus colaboradores permanecer de pie todo su turno laboral.

4

Se limita sólo en casos que ponen en riesgo la seguridad de las personas al sentarse durante sus actividades.

5

Las empresas que no cumplan pueden enfrentar multas de 27 mil hasta 271 mil pesos*.

*Montos variables por valor de la UMA.



Por: **YIRALDI TORIZ**
TecAlliance de MéxicoData Management
Coordinator

Redes Sociales Mujeres Aridra

Durante años, la industria del aftermarket automotriz ha sido sinónimo de dinamismo, innovación y constante evolución. Sin embargo, también ha estado marcada por una fuerte cultura de competencia que, aunque impulsa la mejora continua, en ocasiones ha limitado la posibilidad de generar alianzas auténticas y de largo plazo, especialmente entre mujeres. En este contexto, se vuelve urgente reflexionar sobre la necesidad de transformar esos entornos competitivos en espacios de **colaboración genuina**, donde la sororidad se convierta en una fuerza activa de cambio.

La sororidad, entendida como la solidaridad entre mujeres, es mucho más que una palabra de moda. Es un principio transformador que, cuando se aplica dentro del ámbito profesional, rompe barreras invisibles y construye puentes firmes. En un sector como el nuestro, donde aún somos minoría en muchos espacios clave, colaborar entre nosotras **no solo es deseable, sino esencial** para avanzar y abrir camino a nuevas generaciones.

DE LA COMPETENCIA A LA COLABORACIÓN

En el día a día, es fácil caer en la lógica de “yo primero”, especialmente cuando las oportunidades parecen escasas o muy competidas. Pero esa visión es, en realidad, una ilusión. Lo que verdaderamente fortalece a una industria no es cuántas batallas ganamos en solitario, sino cuántas veces logramos construir juntas. Al compartir experiencias, conocimientos, contactos y aprendizajes, tejemos redes que no solo nos sostienen a nosotras, sino que elevan el nivel de todo el sector.

En Mujeres ARIDRA hemos sido testigos de cómo la colaboración activa entre mujeres del aftermarket puede generar **resultados reales y sostenibles**. Desde proyectos compartidos hasta mentorías espontáneas, el simple acto de abrir un espacio de conversación sincera y sin juicio ya transforma dinámicas laborales que antes podían sentirse frías o excluyentes. Una llamada para recomendar a una colega, una invitación para sumar a otra mujer a un panel, o incluso un mensaje de aliento en medio de un reto difícil: todo suma, todo crea comunidad.



Transformar entornos competitivos no implica eliminar la ambición o el deseo de destacar. Más bien, se trata de reconocer que el éxito compartido no resta, sino que multiplica. En un ecosistema tan vasto y especializado como el aftermarket, donde la cadena de valor incluye distribuidores, fabricantes, técnicos, vendedores, capacitadores y más, las posibilidades de colaboración son infinitas. ¿Y si en lugar de competir por liderar un proyecto, lo construimos juntas desde nuestras fortalezas complementarias?

La colaboración con perspectiva de sororidad también nos invita a tener conversaciones incómodas pero necesarias: ¿cómo reaccionamos cuando otra mujer crece profesionalmente? ¿Estamos dispuestas a reconocer y celebrar los logros ajenos como propios? ¿Nos tomamos el tiempo para formar y acompañar a quienes vienen detrás?

Crear espacios colaborativos no es una meta lejana. Es algo que empieza hoy, con cada decisión que tomamos. Al elegir construir redes de apoyo en lugar de murallas, al ofrecer una mano en lugar de levantar una ceja. No se trata de ser perfectas ni de estar de acuerdo en todo, sino de reconocer en la otra a una aliada potencial y no a una rival.



En esta industria que se reinventa constantemente, que exige capacidad técnica, liderazgo y visión estratégica, las mujeres tenemos mucho que aportar. Pero nuestro verdadero impacto se amplifica cuando lo hacemos unidas. Pasar de la competencia a la colaboración es un acto de valentía y sabiduría.

NESTOR DE HARO

RIGS / Mi refacción
CEO



Estrategia de Precios Dinámicos: Tecnología para Maximizar la Rentabilidad en la Industria de Refacciones

En el mundo actual del aftermarket automotriz, definir correctamente los precios es una tarea que requiere más sofisticación que nunca.

Una estrategia acertada no solo influye directamente en la rentabilidad de un negocio, sino que determina también la capacidad para competir, captar clientes y retenerlos en el largo plazo.

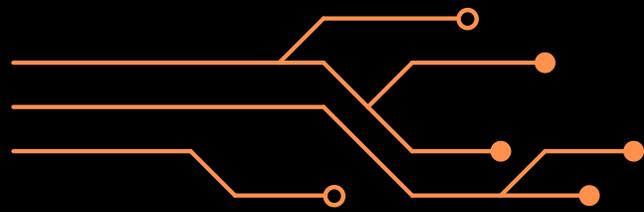
El reto actual en la fijación de precios: Un entorno híbrido complejo

La industria de refacciones enfrenta un doble desafío: por un lado, muchas empresas continúan operando bajo esquemas tradicionales, definiendo precios manualmente a nivel individual, punto por punto de venta; por otro lado, existe una creciente visibilidad de precios “de referencia” o “de mercado”, especialmente impulsados por grandes distribuidores, marketplaces digitales y plataformas especializadas, que están constantemente a disposición del consumidor final: propietarios de vehículos y talleres.

Esto genera presiones hacia abajo en precios, obliga a constantes ajustes manuales y requiere tiempo valioso dedicado a investigación de mercado. En muchos casos, las empresas reaccionan lentamente ante cambios de mercado, dejando escapar márgenes importantes o ventas potenciales.

Tecnología: Un aliado clave en la definición dinámica de precios

- Precios de competidores directos (en marketplaces, páginas web, y redes sociales).
- Demanda en tiempo real, identificando tendencias según temporadas, promociones especiales, o disponibilidad de productos.
- Inventario existente, para acelerar la venta de productos de rotación baja o aprovechar oportunidades en productos de alta rotación.
- Segmentación geográfica o perfil de comprador, ofreciendo precios más competitivos o diferenciados según la región del país o perfil de cliente (refaccionarias, talleres, consumidor final).



Retos específicos del entorno híbrido (online-offline)

La industria mexicana del aftermarket presenta particularidades significativas debido a la coexistencia de ventas online y offline:

- Fragmentación de precios: Cada refaccionaria o distribuidor suele tener sus propios precios al público, complicando la fijación de un precio estándar.
- Transparencia creciente: Los consumidores ahora verifican precios rápidamente desde sus teléfonos celulares en plataformas como MercadoLibre, Amazon o páginas especializadas, lo que disminuye el margen para errores o sobrepuestos significativos.
- Dificultad en la ejecución homogénea: Las empresas deben lograr una estrategia integrada entre el punto físico y digital para evitar inconsistencias que generan insatisfacción o pérdida de credibilidad ante clientes.

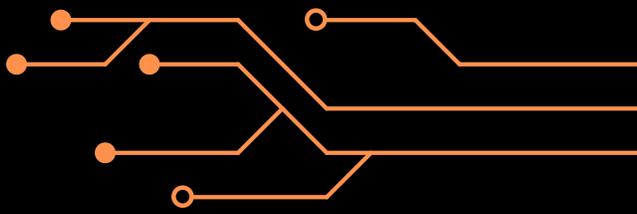
ESTRATEGIA PRECIOS DINÁMICOS



¿Cómo empezar con la fijación dinámica de precios?

Implementar una estrategia de precios dinámicos requiere:

- Tecnología robusta: Plataformas que permitan la recopilación y análisis automatizado de precios, con actualización constante y alertas inteligentes para tomar decisiones ágiles.
- Capacitación de equipos internos: Es clave que los tomadores de decisión entiendan cómo funciona la herramienta y confíen en ella, para asegurar su uso constante y efectivo.
- Proveedores expertos: Trabajar con empresas tecnológicas especializadas que atiendan las particularidades de la industria automotriz aftermarket y tengan experiencia comprobada en implementación exitosa de este tipo de soluciones.



Beneficios comprobados

La aplicación efectiva de precios dinámicos puede traducirse en:

- ✓ Incrementos promedio en margen operativo de entre 10% y 20%.
- ✓ Mayor agilidad en respuesta al mercado, permitiendo aprovechar oportunidades de ventas inmediatas.
- ✓ Reducción en inventario inmovilizado por ajustes ágiles en precios.
- ✓ Mejor experiencia para los clientes al ofrecer precios competitivos y consistentes en todos los canales.

Conclusión

En un mercado competitivo, híbrido y transparente como el de refacciones, la capacidad de ajustar precios dinámicamente es una ventaja estratégica de alto impacto. Invertir en tecnología para la fijación inteligente de precios no solo maximiza la rentabilidad, también posiciona a la empresa como innovadora y orientada al cliente, elementos clave para crecer y diferenciarse de manera sostenible.

Desde ARIDRA invitamos a fabricantes, distribuidores y refaccionarias a explorar con seriedad esta estrategia de precios dinámicos, utilizando tecnología especializada para asegurar rentabilidad, competitividad y liderazgo en el mercado.





SUMA AUTOMOTRIZ



¡Súmate a Suma Noticias!



El espacio informativo de la Industria

•Revista •Noticiero •Podcast





ARIDRA
ASOCIACIÓN NACIONAL DE REPRESENTANTES, IMPORTADORES Y
DISTRIBUIDORES DE REPONCIONES Y ACCESORIOS PARA AUTOMÓVILES, S.C.



Creciendo con Propósito: La Fuerza Conjunta de ARIDRA y Mujeres ARIDRA

En la industria del aftermarket automotriz, los logros no se construyen en solitario. Cada avance es el resultado de una red de colaboración, visión estratégica y, sobre todo, compromiso con el **desarrollo colectivo**. Así ha sido el camino reciente tanto para ARIDRA como para su Comité de Mujeres, cuyas actividades han dejado huella en diferentes espacios del sector.

Tanto **ARIDRA** como **Mujeres ARIDRA** comparten una convicción: **la industria crece cuando se construye en colectivo** por lo que trabajamos en paralelo.

ARIDRA: RUMBO FIRME HACIA LA REPRESENTATIVIDAD

ACTIVIDADES DE MAYO 2025

ARIDRA ha mantenido un ritmo constante de **actividades estratégicas** orientadas al **fortalecimiento institucional** y, la **representatividad** del sector.

Independientemente de las **juntas clave** para la toma de decisiones que delinear el futuro de la asociación. Participamos en **ferias** y **reuniones** con **fabricantes, distribuidores** y **cámaras y asociaciones nacionales e internacionales**, lo que ha permitido consolidar **alianzas** e impulsar **oportunidades** de negocio para nuestros socios.





MUJERES ARIDRA: CONTINÚA CONSOLIDÁNDOSE COMO UN REFERENTE DE LIDERAZGO FEMENINO EN LA INDUSTRIA.

ACTIVIDADES DE MAYO 2025

Además de que se ha incrementado el número de **integrantes**, reflejo del interés genuino por generar redes de apoyo y visibilidad, seguimos impulsado **publicaciones**, entrevistas, **encuentros virtuales** y **campañas de sensibilización** que han fortalecido el vínculo con mujeres líderes de México y Latinoamérica.

También participamos activamente en **paneles, foros y encuentros Internacionales** donde abordamos temas clave como la inclusión de género y el liderazgo. Y trabajamos firmemente en el programa -estrella- de **mentorías**.

Nuestro propósito es claro: visibilizar la labor de las mujeres en todos los niveles de la industria y **generar oportunidades** reales para su **crecimiento profesional y personal**.

PATERNIDADES EN TRÁNSITO

El Día del Padre se llena, año con año, de imágenes de hombres fuertes, silenciosos, proveedores incansables. Se les llama “héroes”. Pero este 2025, en Mujeres ARIDRA, queremos abrir una conversación más profunda y honesta: ¿cómo se está redefiniendo la paternidad hoy?. No se trata de juzgar ni de idealizar. Queremos reconocer lo que ha cambiado, lo que aún cuesta trabajo soltar y, sobre todo, lo que se puede construir desde una paternidad más humana y cercana.

Padres de ayer vs. padres de hoy: Un mapa de cambios

Durante generaciones, la paternidad fue un rol marcado por cuatro pilares incuestionables:

- **Proveer antes que todo.** El amor se demostraba trabajando sin descanso. “Te doy lo que necesitas” era sinónimo de “te quiero”.
- **Ejercer autoridad sin cuestionamiento.** La figura paterna se sostenía en el miedo. “Mientras vivas en esta casa...” era el mantra educativo.
- **Censurar la emoción.** Mostrar ternura o vulnerabilidad era territorio prohibido. No se lloraba. No se hablaba de sentimientos. Se educaba a distancia.
- **Delegar la crianza.** Lo doméstico era “cosa de mujeres”. Los afectos y cuidados, también..

Muchos hombres están reescribiendo su manera de ser padres. Ya no basta con estar. Quieren participar, sanar y dejar otro legado.

- **Presencia activa.** No solo proveen, también acompañan: bañan, juegan, cocinan, hacen tarea..
- **Autoridad afectiva:.** Saben poner límites, pero desde el respeto. Ya no gritan, conversan.
- **Rompen el silencio emocional.** Van a terapia. Dicen “no sé cómo hacerlo, pero quiero aprender”. Y eso también es valentía.
- **Corresponsabilidad real.** No “ayudan”, co-crían. Reconocen que ser padre no es ser asistente, sino protagonista.

Sombras del Viejo Modelo

Claro, no todo ha cambiado. Hay resistencias que siguen marcando las nuevas paternidades:

- **La culpa del proveedor.** Muchos hombres aún sienten que deben elegir entre estar presentes o “ser responsables”. Como si el amor y la economía fueran fuerzas opuestas.
- **El muro emocional.** Según UNICEF (2024), el 55% de los padres latinoamericanos admite que le cuesta expresar afecto físico o verbal. ¿La razón? Miedo a malcriar o “debilitar” su imagen masculina.
- **Juicios sociales.** Cambiar pañales, pedir licencia de paternidad o rechazar un ascenso por priorizar la familia todavía se castiga con comentarios como: “¿Y tu esposa qué hace entonces?”.

Hijas de padres ausentes: un eco que se hereda

La paternidad distante no desaparece cuando los hijos crecen. En especial, en las hijas, puede dejar huellas como:

- La búsqueda incesante de aprobación en relaciones adultas.
- La confusión entre control y amor.
- La sobrecarga emocional de asumir siempre el rol de cuidadora.



Los nuevos padres están criando niñas que ya no esperan que los hombres sean “fuertes proveedores”, sino personas disponibles emocionalmente. Que no buscan “el que las mantenga”, sino el que las acompañe.

¿Y qué celebramos entonces este Día del Padre?

Celebramos a los hombres que eligen evolucionar.

A los que crían con presencia, con ternura y sin miedo al qué dirán.

A los que lloran con sus hijos, se equivocan y piden perdón.

A los que prefieren un “vamos juntos” en lugar de un “yo mando porque pago”.



Queremos
leerte

¡Participa!

Informes

Alejandra Islas

56 2100 9335

administracion@aridra.mx

mujeresaridra@aridra.mx

Mujeres Aridra, número 15,
junio de 2025, Reg. en trámite

(55) 5525 2820

(56) 2100 9335

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

GACETA

MUJERES
ARIDRA