

MUJERES ARIDRA

¿Cómo estamos en México en equidad de género en el sector privado?

¿El Gobierno Corporativo es la mejor opción?

¿Cuántas jornadas laborales tienen las Mujeres Profesionistas?

Contenido



Liderazgo Femenino: Impulsando el Futuro del Aftermarket Automotriz



"Logros y Compromisos : Un Ambiente de Equidad"



La doble, triple y ajetreada jornada laboral de la Mujer Profesionista



Equidad de género en el sector privado: Una mirada a Las Empresas Mexicanas



¿Empresa Familiar o Gobierno Corporativo?



Dirigir para crear valor a través del Equipo



"Introducción al Estándar ACES & PIES en la Industria de Autopartes"



Uniendo fuerzas por la educación

Sin duda hay una explosiva evolución de las empresas, con nuevos conceptos de negocio y profesionalización que combinan capacidades actuales con la exploración de nuevas oportunidades. Este enfoque es vital en un mundo donde la adaptación y la innovación son esenciales para el éxito empresarial aportando habilidades únicas que impulsan tanto el crecimiento como la transformación organizacional.

Estas empresas muestran diversos avances administrativos, tecnológicos, operativos y en su capital humano, diferenciándose de las empresas tradicionales. Este tipo de empresas incluye a aquellas que piensan en la reinversión constante; se adaptan a los avances del momento buscando el éxito a largo plazo.

Las mujeres nos estamos sumando a estos procesos de cambio, liderando e incursionando con éxito proyectos innovadores con una visión diferente, en todos los ámbitos, incluyendo por ejemplo la creación de startups en sectores diversos, que en alianza con otras empresas están aportando soluciones creativas a problemas comunes. De acuerdo con un estudio realizado por McKinsey, empresas con mujeres en alta dirección **incrementa hasta 47% el ROI y 55% de las utilidades.**

A medida que más empresas se adapten a los cambios, veremos más equipos plurales encaminados a un camino hacia modelos de negocio más resilientes e innovadores con equilibrio entre la eficiencia operativa y la innovación disruptiva.

Martha Ruiz



Martha Ruiz
Directora ejecutiva



Norma Elias
Representación



Yiraldi Toriz
Redes Sociales



Sofía Montero
Conferencias



Verónica Cruz
Enlace



Elia Chema
Difusión



Alejandra Islas
Administración

Liderazgo Femenino: Impulsando el Futuro del Aftermarket Automotriz



Por

CAROLINA ARREGOCÉS

**Gerente de Relaciones
Internacionales
Auto Care Association**

“ —

La industria del Aftermarket Automotriz está en un punto crucial. La rápida evolución tecnológica, la demanda de productos sostenibles, la escasez de mano de obra calificada y la digitalización representan grandes desafíos. No obstante, esto también ofrece una oportunidad para redefinir la industria, donde la diversidad de género y el liderazgo de las mujeres son cruciales para su progreso y sostenibilidad. ”

En este artículo, exploraremos la importancia del liderazgo femenino en la industria y las estrategias necesarias para cerrar la brecha de género, basándonos en un estudio de 2022 respaldado por la comunidad de Women in Auto Care de Auto Care Association y la Fundación TechForce sobre cómo atraer, retener y avanzar a las mujeres en las industrias del transporte en Estados Unidos.

La industria del Aftermarket Automotriz es una pieza fundamental de la economía de los Estados Unidos. Sin embargo, históricamente, ha sido dominada por hombres. A continuación, algunos datos sobre la participación de las **mujeres en la industria de los Estados Unidos:**

- En la *fabricación de vehículos y equipos*, las mujeres ocupan solo el 27% de la fuerza laboral.
- En las *tiendas de autopartes, accesorios y llantas*, las mujeres representan el 15.1%.
- En los roles de *reparación y mantenimiento automotriz*, la participación femenina es del 12.1%.
- El 3% de los *técnicos automotrices* certificados son mujeres.
- El 5% de los *talleres de reparación* son propiedad de mujeres.

▶ **Estas cifras subrayan la necesidad de fomentar un entorno más inclusivo y equitativo.**

Cerrar la brecha de género en la industria importa ahora más que nunca por varias razones:

- La *jubilación de líderes experimentados* está creando un vacío de conocimiento en la industria. Es urgente formar a la próxima generación de líderes.
- Por cada cinco puestos de técnicos automotrices, *solo hay una persona calificada*, esta escasez de mano de obra genera retrasos en la cadena de abastecimiento y mayores costos para los consumidores.
- La rápida evolución tecnológica requiere *nuevas habilidades y conocimientos* por parte de los profesionales.
- La creciente preocupación por el *medio ambiente* está impulsando la demanda de productos y servicios más sostenibles.
- La *digitalización y la importancia* de los datos están transformando el desempeño y la comunicación entre las empresas en la industria.

▶ **Estos desafíos nos presentan una oportunidad para rediseñar el futuro. Veamos a continuación por qué la diversidad de género y el liderazgo femenino son clave para el futuro de la industria.**

- La diversidad de género genera ideas más *creativas y soluciones innovadoras*.
- Las mujeres aportan habilidades de *comunicación y colaboración* únicas que mejoran el trabajo en equipo.
- Un entorno inclusivo y respetuoso mejora la *satisfacción y retención* laboral para todos los empleados.
- Las empresas con equidad de género son más atractivas para las nuevas *generaciones de talento*.
- La participación femenina en el diseño de productos y servicios asegura que se consideren las *necesidades* de las mujeres.
- Las mujeres líderes inspiran a otras a seguir sus *metas* en la industria.

▶ **Veamos algunas estrategias propuestas para promover la inclusión de género y el liderazgo femenino:**

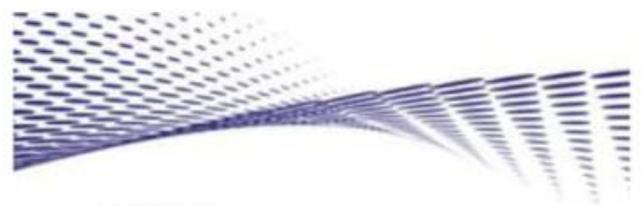
- Garantizar transparencia salarial y realizar auditorías para reducir la brecha salarial.
- Ofrecer las mismas oportunidades de capacitación para mujeres y hombres, especialmente en áreas tradicionalmente dominadas por hombres.
- Promover a más mujeres a puestos de liderazgo para que sirvan como modelos a seguir.
- Crear becas, pasantías y programas de formación específicos para mujeres.
- Utilizar comunicaciones que representen la diversidad y la inclusividad.
- Implementar políticas de diversidad e inclusión y ofrecer capacitaciones.
- Ofrecer opciones e instalaciones de trabajo flexibles que promuevan un mejor equilibrio profesional y personal.
- Fomentar la participación de las mujeres en comunidades profesionales y redes de apoyo.
- Destacar los logros y contribuciones de las mujeres dentro de las organizaciones.

Nuestra industria tiene un largo camino por recorrer en términos de igualdad de género y liderazgo femenino. Implementar estrategias de promoción del liderazgo femenino no solo proporciona un mejor lugar de trabajo para las mujeres, sino que también impulsa la innovación, la creatividad y el éxito general de la industria.



**Te esperamos
en el stand
1479**

**Reserva tu espacio
para tus reuniones de
trabajo**



EXPO internacional
38 rujač
2 0 2 4
MUESTRA DE LA INDUSTRIA DE AUTOPARTES

ARIDRA

"Logros y Compromisos: Un Ambiente de Equidad"

Sin lugar a duda un tema muy importante y relevante, sobre todo por la gran participación que tienen las mujeres hoy en la actualidad en el ámbito profesional.

En DAPESA nos hemos esforzado por crear una empresa donde se viva un entorno inclusivo, buscando generar un ambiente laboral basado en la equidad de género donde hemos logrado generar confianza y compromiso por parte de nuestros colaboradores, fortaleciendo un ambiente donde todos, hombres y mujeres tomen decisiones por igual.

El 45% de nuestros colaboradores son mujeres y el 50% de ellas participan de manera activa en diferentes áreas desde labores que solo ellas han logrado llevar al detalle que se requiere con mucho éxito, y en áreas administrativas ocupando algunas de ellas puestos gerenciales donde es notable su desempeño y los resultados son extraordinarios, mi reconocimiento a sus competencias, habilidades, pero sobre todo por las múltiples responsabilidades que tienen en el ámbito profesional y familiar.



Por:
**DANIEL PESCADOR
OBREGÓN**

**Director Comercial
Distribuidora de Autopartes
Pescador**

"Hablando de nuestro giro, venta de autopartes en Mexico vemos en la actualidad una creciente participación de las mujeres en este mercado con condiciones igualitarias, participando en diferentes actividades, mujeres propietarias de refaccionarias, mujeres mecánicas, mujeres vendedoras, mujeres profesionistas, todas ellas con mucho éxito."



Mis felicitaciones y mi reconocimiento a todas y cada una de ellas por sus fortalezas y por ayudar a construir equipos. ”

La Doble, Triple y Ajetreada Jornada Laboral de la Mujer Profesionista

HAZEL GUERRERO HURTADO

**Directora General
BW AUTOMOTIVE MOTOR PARTS**



“ **Una mujer que ayuda a otra
mujer, lo ha entendido todo.** ”

En México y en el mundo “La mujer profesionista” ha avanzado enormemente en el camino laboral, forjando un precedente extraordinario en los resultados de su participación tanto en la economía del hogar como en la economía del país, generando ingresos directos para su propio bienestar y el de su familia.

Sin embargo , aún en la sociedad contemporánea, la mayoría de las mujeres que trabajamos fuera del hogar, en el mundo corporativo y empresarial, también realizamos labores domésticas en casa ya sea como madres, esposas, hijas, hermanas o algún otro título, formando parte de lo que hoy se denomina DOBLE JORNADA LABORAL, es decir la ejecución en paralelo de un trabajo en el espacio público y otro en el privado (hogar); situación que se acentúo aún más a raíz de la pandemia de COVID 19, puesto que las mujeres ahora enfrentamos triples jornadas de trabajo, ya que no solo llevamos a cabo funciones profesionales, de cuidado de nuestros hijos y hogares, sino que también desarrollamos labores docentes en casa y cuidamos de nuestros familiares mayores que estuvieron en una situación más vulnerable o dependiente de ayuda ante su avanzada edad.

*Uno de los estereotipos mas arraigados en nuestra cultura reside en la creencia de que al formar una familia, las mujeres tenemos la obligación de ocuparnos de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, **labores no remuneradas**, a las que las mujeres terminamos dedicándole mucho tiempo.*

Uso del tiempo, sobre el que vale la pena reflexionar, dado que las mujeres dedicamos un promedio de 39.7 horas semanales al trabajo no remunerado en nuestros hogares y 37.9 horas en el sector laboral, de acuerdo con la encuesta nacional sobre el uso del tiempo, realizada por el INEGI en el 2019. Por otro lado, los hombres dedican un promedio de 15.2 horas en el primer rubro y 47.7 horas en el segundo.

Así las mujeres trabajamos en promedio 15 a 24 horas más que los hombres según el tiempo total de trabajo.

De manera , que el no dividir las tareas del hogar y cuidado de los hijos en partes iguales, entre los integrantes del hogar, genera poco a poco una carga excesiva para la mujer el cumplir y sobresalir en ambas labores, con igual nivel de importancia y ante un estigma o imagen de mercadotecnia y demanda de la sociedad de una "súper mujer" "súper madre" "súper exitosa" y hasta "súper guapa"; que hace que las mujeres profesionistas terminemos exhaustas ante el trabajo, la oficina, el cliente, el jefe y la segunda jornada laboral de la casa, los hijos y la tercera jornada laboral de la sociedad.

Por tanto, hay dos desventajas, ya que no solo trabajamos más horas, sino que además en labores no remuneradas, lo que muchas veces termina en una desigualdad económica.

Debido a esto es importante que en cualquier hogar se busque balancear la carga de labores, tareas y responsabilidades, para evitar el cansancio exhausto en el que termina una mujer día a día ante la desigualdad de sus múltiples y largas jornadas laborales y jornadas del hogar.

Es por lo que resulta importante rodearse de ayuda entre mujeres profesionistas y madres, tejiendo redes de ayuda como factor clave para el bienestar de la mujer en su día a día, en su trabajo de ser buena y hacer y dar lo mejor de ella en ambos rubros.



Es por ello, que hago una invitación extendida a unirte a MUJERES ARIDRA, que es sin duda una red de apoyo, compañerismo y trabajo para todas las mujeres que trabajamos en el medio automotriz y mundo corporativo.

WEP:

Equidad de Género en el Sector Privado: Una Mirada a Las Empresas Mexicanas

El sector privado es un socio clave en los esfuerzos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres. A nivel global y en México, la igualdad es un factor de liderazgo empresarial y de competitividad, pues las empresas con mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento y mejor desempeño. Sin embargo, es necesario que las empresas pasen del compromiso a la acción y adopten medidas y políticas decisivas, visibles y medibles, específicamente dirigidas al logro de este objetivo.

La asociación entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, dió paso a la creación de la **Herramienta Empresarial de Género WEP**, de auto diagnóstico, y de **uso gratuito y confidencial**, que consta de 18 preguntas de opción múltiple que abarcan cuatro áreas: liderazgo, lugar de trabajo, mercado y comunidad.*



- Evaluar su enfoque estratégico para el logro de la igualdad de género
- Identificar brechas y oportunidades para el mejoramiento continuo
- Aprender de las mejores prácticas en igualdad de género a nivel global
- Establecer metas concretas y medir el progreso a través del tiempo
- Establecer puntos de referencia entre pares y con los estándares de la industria
- Contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

México y su Compromiso con la Equidad

Se analizaron 44 empresas mexicanas que utilizaron la herramienta WEP, de las cuales se obtuvieron resultados interesantes:

- **28** empresas cuentan con **instalaciones sanitarias adecuadas** y seguras para las mujeres.
- **16** empresas brindan capacitación al personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos y otros riesgos laborales, teniendo en cuenta los **impactos biológicos diferenciales** de la salud y la seguridad en mujeres y hombres.
- **16** empresas consultan con el personal masculino y femenino para determinar si los servicios y protecciones de salud, seguridad e higiene satisfacen las **necesidades** de los y las empleadas.
- **38** empresas cuentan con una **política** de no discriminación e igualdad de oportunidades.
- **12** empresas cuentan con **metas y objetivos medibles y definidos** en el tiempo para conformar un grupo pre seleccionado de mujeres calificadas para altas posiciones.
- **20** empresas tiene **procedimientos** para corregir las desigualdades de remuneración.
- **8** empresas miden la efectividad de sus políticas para **retener** a las mujeres después de su licencia de maternidad.
- **22** empresas comunican la política de **licencia de paternidad** a todo el personal
- **20** empresas **miden** el número de hombres que toman licencia de paternidad.
- **1** empresa ofrece servicios de cuidado en las instalaciones o proporciona subsidios para el **cuidado de niños y niñas** fuera del sitio de trabajo.
- **37** cuenta con una política de **cero tolerancia** a todas las formas de discriminación en el trabajo con mecanismos confidenciales de reclamo, resolución y no represalia.
- **26** revisan materiales de marketing y tácticas para detectar que no fomenten **estereotipos** negativos de género.
- **1** empresa reportó tener iniciativas para comunicar oportunidades de **adquisiciones** a empresas propiedad de mujeres.
- **2** empresas utilizan bases de datos para **identificar** negocios propiedad de mujeres en los procesos de compras.
- **1** empresa reportó establecer objetivos y/o **metas de adquisición** con monto y porcentaje de gasto destinado a empresas propiedad de mujeres.
- **1** empresa brinda capacitación dirigida a mujeres para completar los **procesos** formales de licitación.



SUMA AUTOMOTRIZ

R E V I S T A

16 años a tu servicio



SUSCRÍBETE Y SÍGUENOS

•Revista •Noticiero •Podcast



¿Dejar de Ser una Empresa Familiar y Optar por un Gobierno Corporativo?

La transformación de una empresa familiar en una entidad con un sólido gobierno corporativo es una decisión estratégica que puede determinar su futuro y competitividad en el mercado. Aunque las empresas familiares poseen una serie de atributos únicos y valiosos, las demandas del entorno empresarial moderno a menudo exigen una estructura más formal y profesionalizada.



Las empresas familiares han sido históricamente la columna vertebral de muchas economías, destacándose por su cultura organizacional sólida, valores compartidos, y una visión a largo plazo. Estas empresas suelen caracterizarse por una estructura de liderazgo en la que la toma de decisiones es ágil y directa, lo que permite una rápida adaptación a los cambios del mercado. Sin embargo, esta estructura también puede llevar a ciertos desafíos.

Desventajas y Desafíos de las Empresas Familiares

- **Conflictos Internos y Nepotismo:** La preferencia hacia miembros de la familia, independientemente de sus capacidades, puede obstaculizar la eficiencia y la innovación.
- **Limitaciones de Crecimiento:** La falta de acceso a capital externo puede limitar el crecimiento y las oportunidades de expansión. ya que pueden encontrar difícil diversificarse o competir con empresas más grandes que poseen recursos financieros más abundantes.
- **Desafíos en la Sucesión:** La planificación de la sucesión es un aspecto crítico que a menudo se maneja de manera informal en las empresas familiares. Esto puede generar incertidumbre y desestabilizar la continuidad del liderazgo y la dirección estratégica de la empresa.

Por Qué Optar por un Gobierno Corporativo

Adoptar un gobierno corporativo implica la transición hacia una estructura más formal y profesional. Esta transición ofrece numerosas ventajas que pueden ayudar a las empresas familiares a superar sus limitaciones inherentes y a prosperar en un entorno empresarial competitivo.



Ventajas del Gobierno Corporativo

Acceso a Capital y Expansión:

- Un gobierno corporativo bien establecido facilita el acceso a inversores externos, lo que a su vez amplía las opciones de financiación para el crecimiento.



Gestión Profesionalizada:

- La incorporación de directores y ejecutivos externos puede aportar una valiosa experiencia y habilidades especializadas que no siempre están presentes dentro de la familia. Esto también permite una separación efectiva entre la propiedad y la gestión, dejando que los propietarios se concentren en la estrategia a largo plazo mientras los profesionales manejan las operaciones diarias.



Diversificación de Riesgos y Estabilidad:

- Al adoptar un gobierno corporativo, la empresa puede establecer reglas claras y procesos de decisión que reduzcan los conflictos familiares. Esta estructura proporciona una estabilidad que prepara a la empresa para enfrentar desafíos económicos y cambios generacionales con mayor resiliencia.



Transparencia y Cumplimiento:

- Las prácticas de gobierno corporativo mejoran la transparencia y el cumplimiento normativo, lo que a su vez mejora la reputación de la empresa entre clientes, proveedores y la comunidad en general. Un enfoque ético y transparente es cada vez más crucial en el entorno empresarial actual.



Planificación de Sucesión y Sostenibilidad:

- La planificación de sucesión se vuelve más efectiva con un gobierno corporativo, asegurando que el liderazgo pase a manos competentes y alineadas con la visión a largo plazo de la empresa. Además, fomenta la innovación y la adaptación, elementos esenciales para mantener la competitividad en un entorno dinámico.



¿Es el Gobierno Corporativo la Solución Ideal?

Mientras que la transición hacia un gobierno corporativo ofrece numerosos beneficios, no es una solución universal. Algunas empresas pueden optar por una estructura híbrida que combine los mejores aspectos de ambas configuraciones: mantener la esencia familiar mientras se profesionaliza la gestión y la estructura organizativa. Este enfoque puede proporcionar una base sólida que equilibre la tradición familiar con las demandas del mercado moderno.



Conclusión

La decisión de transformar una empresa familiar en una entidad con un gobierno corporativo no debe tomarse a la ligera. Requiere una evaluación cuidadosa de los objetivos, el tamaño y la industria de la empresa, así como un análisis de los beneficios potenciales. Sin embargo, para muchas empresas, esta transición representa una oportunidad de crecimiento, innovación y sostenibilidad a largo plazo.

La evolución hacia un gobierno corporativo no significa abandonar los valores familiares que han sido fundamentales en el éxito pasado. Por el contrario, es una estrategia para profesionalizar la gestión y fortalecer la estructura organizativa, asegurando que la empresa esté bien posicionada para enfrentar los desafíos futuros y seguir prosperando en un mundo empresarial en constante cambio.

Dirigir para Crear Valor a Través del Equipo

En mi perspectiva, los resultados se pueden obtener de dos vías; tenemos la opción de ir personalmente por esos objetivos o bien elegir hacerlo a través de un equipo de trabajo, en ambas se requiere tiempo, esfuerzo, dedicación, preparación e implica aprender algo en ese trayecto, pero ¿Cuál genera más valor?

Por otro lado, tenemos la herramienta más temida que es **DELEGAR**, lo que implica otorgar una confianza NO ciega para que alguien más realice actividades orientadas a los objetivos propuestos. Personalmente me enfrento a este temor en la búsqueda de que las cosas salgan bien pero también creo firmemente que NO Delegar delimita el desarrollo de las personas que me siguen y aprenden de mí y por consecuencia me limito a mí misma a permanecer en el mismo lugar.



*La mezcla de estas ideas me lleva al tema principal, **DIRIGIR PARA CREAR**.*

Lo primero que me enseñó esta palabra, es que debo hacer consciencia de mi propia congruencia entre lo que hablo y actúo, pues será firme ejemplo de dirigirme a mí misma como persona y como profesionalista.

Lo segundo que aprendí es que la palabra es más compleja de lo que se lee, debido a que comprende escuchar y prestar atención consciente a nuestro entorno para conectarlo con el gran objetivo y crear valor en las personas, empresas e incluso en nuestras familias.

**MAYRA BEATRIZ
LEONEL VERA**

**REFACCIONARIA MARIO GARCÍA
CONTRALORA**

El gran reto es, crear la magia para hacer que las cosas sucedan a través de nuestros equipos de trabajo, con el objetivo de que ellos puedan aprender y desarrollarse.



Establecer las condiciones de seguridad de los edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo para su adecuado funcionamiento y conservación, con la finalidad de prevenir riesgos a los trabajadores. La presente Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

Debes empezar por definir qué trabajadores podrían estar en riesgo laboral.

Obligaciones del patrón con la NOM 001 STPS 2008

- Disponer de una política de salud y seguridad por escrito.
- Revisar con frecuencia el programa de salud y seguridad, para asegurarse de que es eficaz y sigue cumpliendo todos los requisitos legales.
- Proporcionar la formación necesaria a sus empleados.
- Garantizar que se siguen todas las medidas de seguridad.
- Proporcionar botiquines de primeros auxilios y equipos de seguridad.
- Informar de cualquier accidente o lesión a las autoridades.

El incumplimiento de estas obligaciones puede acarrear sanciones, por lo que es fundamental mantenerse al día de las últimas normativas.

Obligaciones del trabajador con la NOM 001 STPS 2008. Implica el cumplimiento de los requerimientos y ejercicios en materia de seguridad e higiene, durante su desempeño laboral.

- Realizar los trabajos para los cuales fue contratado.
- Usar solo los elementos de seguridad definidos para la actividad que realiza.
- Colaborar con la empresa en la implementación de programas o capacitaciones necesarias para desempeñarse.
- Informar a su jefe inmediato cualquier accidente laboral o incidente relacionado con la salud o seguridad en el trabajo.
- Otra obligación importante del trabajador es no expresar opiniones contrarias a las medidas de prevención impuestas por la empresa.
- Además, debe cooperar con los elementos necesarios para garantizar la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

La Fundación Connie Castillo IAP, ARIDRA A.C. y MUJERES ARIDRA: Uniendo Fuerzas por la Educación

ARIDRA consciente de su responsabilidad social, en colaboración con MUJERES ARIDRA, han dado un paso significativo este año al unirse al programa "**Mochila Amiga**", una iniciativa desarrollada por la Fundación Connie Castillo. Gracias a este esfuerzo conjunto, hasta hoy, se han recolectado mas de **500 mochilas** destinadas a apoyar la educación de niños y jóvenes.



El pasado martes 13 de agosto, se realizó la entrega de las primeras 60 mochilas, marcando el inicio de una serie de acciones que se llevarán a cabo en diversas comunidades. Estas mochilas no solo contienen útiles escolares, sino también un mensaje de esperanza y apoyo para quienes más lo necesitan.



Este logro no habría sido posible sin la generosidad de empresas comprometidas como **SOPORTES STAR, DISTRIBUCIONES SAGAJI, DAI, BW AUTOMOTIVE MOTOR PARTS, TU REFACCIONARIA EN LÍNEA, WAI GLOBAL, TVA AUTOMOTIVE** y la propia **ARIDRA A.C.**

Es importante destacar y agradecer también a las personas que, de manera individual, realizaron donaciones, demostrando que la solidaridad es un valor compartido.

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



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

La conferencia del 25 de julio, correspondiente al Segundo Módulo del Ciclo de Conferencias "El liderazgo NO tiene género", fue presentada por Karla Vázquez de KA.LOPSIA CONSULTORÍA. En su intervención, ofreció una visión profunda sobre los elementos clave que han definido a los líderes exitosos a lo largo del tiempo. Destacó la importancia de una combinación equilibrada de habilidades emocionales, interpersonales y estratégicas, y subrayó que estas competencias, sumadas a la capacidad de inspirar, comunicar y adaptarse a los cambios, son fundamentales para enfrentar los desafíos con confianza y determinación.

Entre las cualidades que mencionó se incluyen la visión innovadora, la resiliencia, la pasión, el liderazgo inspirador, la orientación al cliente, el compromiso con la sostenibilidad, la diversidad y la equidad, y una capacidad de Karla hizo especial énfasis en la metodología del Kaizen (Mejora Continua), explicando cómo la atención a los detalles y las pequeñas acciones diarias pueden definir y fortalecer el liderazgo.

En resumen, la conferencia ofreció una perspectiva integral y práctica sobre las **competencias** que deben desarrollar los líderes para sobresalir en un entorno cambiante y competitivo, destacando la importancia de liderar con visión, adaptabilidad y un compromiso profundo con la mejora continua.

No te pierdas el módulo 3 del ciclo de Conferencias:

“El Liderazgo No Tiene Género

**SÉ UN LÍDER QUE INSPIRE,
SIENDO UN MODELO A SEGUIR**

**22 DE AGOSTO
18:00 A 19:00 HRS.**

- Procesos • Crecimiento Profesional
- Humano capital • Desarrollo Personal

kalopsiacon@gmail.com 55 1821-1144

 KA.LOPSIA CONSULTORIA

 [kalopsia.consultoria](https://www.instagram.com/kalopsia.consultoria)

 [kalopsia_49](https://www.tiktok.com/@kalopsia_49)



“Introducción al Estándar ACES & PIES en la Industria de Autopartes”

En el reciente workshop con un desayuno para miembros de la Asociación Nacional de Representantes, Importadores y Distribuidores de Refacciones y Accesorios para Automóviles (ARIDRA), patrocinado por IDF FACTS e impartido por Evaristo García y Miguel Garbuno, presentaron un tema crucial para la eficiencia y precisión en la catalogación de autopartes: los estándares ACES y PIES.

Estándares desarrollados por Auto Care Association para la comunicación de datos de productos en la industria de autopartes que permiten un intercambio de información preciso y eficiente entre fabricantes, distribuidores y minoristas.

- **ACES (Aftermarket Catalog Exchange Standard):** Este estándar se enfoca en la aplicación de los productos, especificando qué piezas se ajustan a qué vehículos. Incluye detalles como marca, modelo, año, motor y otros atributos específicos del vehículo.
- **PIES (Product Information Exchange Standard):** Este estándar se centra en la información del producto en sí, como las dimensiones, peso, materiales, instrucciones de instalación, imágenes y otros datos técnicos y comerciales.

Importancia de ACES y PIES

- **Precisión y Consistencia:** La implementación de ACES y PIES asegura que todos los participantes en la cadena de suministro utilicen la misma terminología y formato para describir productos y aplicaciones, reduciendo errores y malentendidos.
- **Eficiencia Operativa:** Estos estándares facilitan el intercambio de información entre sistemas de diferentes compañías, mejorando la eficiencia en la gestión de inventarios y en la respuesta a las demandas del mercado.
- **Mejora en el Servicio al Cliente:** Con información precisa y actualizada, los minoristas pueden ofrecer a los clientes detalles exactos sobre la compatibilidad de las piezas, mejorando la experiencia de compra y reduciendo devoluciones.



Por:

SERVANDO VILLA

**Gerente de Comercio Electrónico
y Catalogación**

SYD

Implementación en la Industria Mexicana

La adopción de ACES y PIES en México está ganando tracción, impulsada por la necesidad de competir a nivel global y mejorar los procesos internos.

Aquí hay algunos pasos recomendados para la implementación:

- Evaluación y Planificación: Realizar una auditoría de los sistemas actuales de gestión de datos y planificar la transición hacia los estándares ACES y PIES.
- Capacitación del Personal: Asegurar que el equipo esté capacitado en el uso y beneficios de estos estándares, promoviendo una cultura de precisión y eficiencia.
- Colaboración con Proveedores y Clientes: Trabajar en conjunto con proveedores y clientes para alinear procesos y asegurar una transición suave.



Durante la reunión, los ingenieros de catalogación de DACOMSA compartieron detalles sobre su proceso de catalogación y la estructura de su XML. La empresa ha implementado ACES y PIES para asegurar una alta precisión en sus catálogos, facilitando la interoperabilidad con otros sistemas y mejorando la eficiencia de su cadena de suministro.

- Estructura del XML en DACOMSA: Utiliza una estructura de XML detallada que sigue los lineamientos de ACES y PIES. Esta estructura incluye:
- Identificadores de Producto: Cada pieza tiene un identificador único que facilita su rastreo y gestión.
- Detalles Técnicos: Información precisa sobre las especificaciones y compatibilidad de cada pieza.
- Imágenes y Descripciones: Datos visuales y descriptivos que ayudan a los clientes a tomar decisiones informadas.





Junta Mensual
Agosto 2024



La junta de ARIDRA correspondiente al mes de Agosto, abordó, sin duda, dos temas de innegable actualidad. La Mega Data y el comportamiento actual y futuro del Tipo de Cambio Peso –Dólar, tras las elecciones en México, tópicos que resultaron por demás interesantes.

Como primer acto de esta junta, se presentó a un nuevo socio, CONTILINER Mega Cargo, quien en voz de su Gerente General L.C.I. Lilian Martínez, agradeció la cálida bienvenida a ARIDRA, que le brindó el presidente de la Rosa, en compañía de su mesa directiva.



Durante su ya acostumbrada participación, el Presidente de la Rosa, explicó que Toyota, en compañía de Mazda y Subaru, han diseñado un motor que puede operar con Bio Etanol, Gasolina e Hidrógeno, lo que representa un avance importante en la motorización de la industria.

Explicó también que la mesa directiva a su cargo, está ya trabajando para hacer innovaciones interesantes en la edición 2025 del Congreso Mexicano de Repuestos Automotrices. Igualmente afirmó que el Workshop de Aces & Pies, realizado recientemente, fue un evento de gran utilidad para quienes tuvieron la oportunidad de participar en él.

Finalmente, invitó a los socios a la Junta de asociados que se realizará el 30 de Agosto, dentro del marco de la EXPO Internacional RUJAC.

En esta reunión el patrocinador fue la empresa SIAC. Su directora general Lic. Luz Ma. Méndez, aseveró que el análisis de metadatos se presenta hoy en día como una herramienta fundamental para potenciar la rentabilidad de diversos aspectos claves, como: Eficiencia operativa, Toma de decisiones estratégicas, Personalización del servicio, Eficiencia en la gestión de recursos, Incremento de ingresos, entre muchos otros.

En la Conferencia Central, Nicolás Eguiarte, Director de Banco Base, hizo una extensa explicación de las causas del comportamiento del tipo de cambio tras las elecciones y ofreció algunos escenarios posibles una vez que el nuevo gobierno entre en funciones en octubre próximo.

Si usted desea mayores detalles sobre estas conferencias, ambas presentaciones han sido ya compartidas por correo electrónico a los socios, y el video completo de la junta podrá ser observado en el siguiente link:

https://youtu.be/9B_PBUEU5ki



**Nos vemos en Guadalajara en la Expo
RUJAC. Hasta entonces.**



**SIGUENOS
EN
REDES SOCIALES**

MUJERES ARIDRA

Alejandra Islas

56 2100 9335

administracion@aridra.mx

mujesaridra@aridra.mx

Mujeres Aridra, año 1 número 5
agosto de 2024,

Gaceta

Morelia 38, Despacho 305,

Roma Norte, Cuauhtémoc,

CDMX, 06700

Licencia en trámite

