

JUNIO
2024

GACETA
03

MUJERES ARIDRA



CONTENIDO

Editorial

03



"La Nueva Paternidad: Factores que Impulsan la Mayor Participación de los Hombres en la Educación de sus Hijos"

04



Nuevas Masculinidades: Una Mirada desde la Sinergia y el Liderazgo Compartido

07



Inclusión: Naturalidad y Educación

08



La inclusión, y el Poder Femenino en el Mundo de las Autopartes en México

10



Los Padres y su Papel actual en la Educación con Madres que Trabajan

12



Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo

13



Una Compañía Incluyente o Inclusiva en Toda su Estructura Organizacional, Fortalece al Equipo

14



Home Office: Un Nuevo Horizonte Para las Relaciones Familiares

16



81 Años de Evolución

18



iBendito Home Office!

"La Nueva Paternidad: Factores que Impulsan la Mayor Participación de los Hombres en la Educación de sus Hijos"

La evolución de los roles de género ha permitido una mayor aceptación social de los hombres en el cuidado y educación de los hijos. La conciencia sobre los beneficios de la paternidad activa, tanto para los niños como para los padres, también ha aumentado significativamente, y, tanto la flexibilización de los horarios de trabajo como el home office, han facilitado que los padres puedan equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares.

En muchas familias, ambos padres trabajan, lo que requiere una división más equitativa de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos. La tecnología también ha jugado un papel importante, permitiendo a los padres estar más presentes en la vida educativa de sus hijos a través de aplicaciones y plataformas en línea.

Finalmente dentro de todos estos cambios, será cada vez más común escuchar el concepto de "**Nuevas Masculinidades**", que se refieren no solo a liberar a los hombres de los estereotipos tradicionales, sino que también a mejorar la calidad de las relaciones en todos los aspectos de la vida, contribuyendo a una sociedad más justa e inclusiva.

La promoción de nuevas masculinidades impulsa a las empresas a adoptar políticas más equitativas, como licencias parentales para ambos géneros, lo que beneficia a toda la plantilla, fomentando un ambiente de trabajo más positivo y cooperativo que puede conducir a una mayor satisfacción y productividad en el trabajo.

Martha Ruiz



Por **VERÓNICA
MARTÍNEZ ZANATTA**

DRiV
VP & GM MÉXICO & LATAM

Nuevas Masculinidades: Una Mirada desde la Sinergia y el Liderazgo Compartido

En un mundo marcado por siglos de divisiones de género y estereotipos rígidos, es imperativo redefinir nuestras concepciones de masculinidad para construir una sociedad más equitativa y justa. Las **"Nuevas Masculinidades"** emergen como un poderoso movimiento que desafía los roles tradicionales, reconociendo la diversidad y complejidad de la experiencia masculina. Como mujer, me sumerjo en esta conversación no solo como testigo, sino como una defensora apasionada de la igualdad de género y del reconocimiento de las fortalezas individuales más allá de las etiquetas. El concepto de Nuevas Masculinidades va más allá de simplemente invertir roles o desafiar estereotipos; implica una reevaluación

profunda de lo que significa ser un hombre en el siglo XXI. Ya no se trata solo de ser fuerte, valiente o dominante, sino de cultivar la empatía, la vulnerabilidad y la autenticidad. Se trata de reconocer y abrazar todas las facetas de la humanidad sin miedo al juicio o la ridiculez.

Desde mi perspectiva, esta evolución es esencial no solo para la liberación de los hombres, sino también para el avance de la sociedad en su conjunto. La rigidez de los roles de género tradicionales ha limitado el potencial humano y ha perpetuado desigualdades profundamente arraigadas. Al desafiar estos roles, creamos espacio para que cada individuo florezca plenamente, independientemente de su género.

El liderazgo, en su esencia, no tiene género. El liderazgo efectivo surge de la sinergia de diversas perspectivas, experiencias y habilidades. Reconocer y valorar las fortalezas individuales más allá del género es fundamental para construir equipos y comunidades sólidas.

No se trata de ser un líder "masculino" o "femenino", sino de ser un líder auténtico que inspire y empodere a otros.

En mi experiencia, he visto cómo la conjugación de la colaboración entre hombres y mujeres, cada uno aportando sus propias fortalezas y perspectivas únicas, creativas y constructivas, puede generar resultados extraordinarios. Cuando nos liberamos de las limitaciones impuestas por los roles de género, podemos trabajar juntos hacia un futuro más inclusivo y equitativo.

Sin embargo, el camino hacia las Nuevas Masculinidades no está exento de desafíos. El cambio cultural es un proceso complejo que requiere una reflexión profunda y un compromiso continuo. Requiere que los hombres desafíen activamente los privilegios inherentes a su género y se unan a las mujeres en la lucha por la igualdad. Requiere que las mujeres reconozcan y valoren las contribuciones únicas que los hombres pueden hacer a la causa feminista. Requiere la corresponsabilidad de un respeto y respaldo mutuo reconociéndonos unos a otros

Las Nuevas Masculinidades representan una oportunidad emocionante para reimaginar la masculinidad y el liderazgo en términos más inclusivos y humanos. Al trabajar juntos, hombres y mujeres podemos desafiar los paradigmas obsoletos y construir un mundo donde todos podamos alcanzar nuestro máximo potencial, independientemente del género. Es hora de dejar atrás las divisiones y abrazar la diversidad en todas sus formas, celebrando la sinergia que surge cuando hombres y mujeres se unen en un espíritu de igualdad y colaboración.

En mi perspectiva, difiero y no he de negar que me genera cierta incomodidad este término de Nuevas Masculinidades, ya que me inclino más hacia una visión con una cultura de unidad que construya entornos basados en la equidad, la colaboración y la corresponsabilidad. Entiendo que puede ser crucial, incluso hasta polémico mi punto de vista, insistiendo que el término "Nuevas Masculinidades" puede, en algunos contextos, generar confusión o incluso perpetuar divisiones en lugar de promover la inclusión y el trabajo en equipo.



Centrémonos en la construcción y reconocimiento de identidades propias, en el desarrollo personal y de carrera de nuestros equipos de trabajo. Considero que es más genuino, efectivo y productivo dirigir nuestra energía hacia la promoción de valores universales de equidad, integridad y respeto mutuo. Al fomentar un ambiente donde todos los individuos, independientemente de su género, podamos contribuir con liderazgo, talentos, habilidades y creatividad, estamos sentando las bases para un éxito futuro compartido y duradero.

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

Inclusión: Naturalidad y Educación

Por: **LUIS PUCHADES
BAIXAULI**

**HELLAMEX
MANAGING DIRECTOR**



“Eduquemos en el amor al prójimo de un modo natural y en pocas generaciones las políticas de inclusión nos sonarán a normas obsoletas. Pero mientras, con ellas.”

Entiendo que muchos defiendan las políticas de inclusión desde la racionalización, exponiendo los beneficios de equilibrar un grupo o masa social por los beneficios que los distintos perfiles grupales aportan a la sinergia del conjunto. Sin embargo, debo decir que no soy muy amigo de los estereotipos ni grupales ni nacionales ni de ningún tipo. No digo que no se puedan aproximar a una realidad concreta, sólo digo que la propia racionalización limita las ventajas de un grupo determinado al estereotipo asignado, cuando seguramente sus propios individuos poseen características mucho más interesantes.

Para mí es mucho más sencillo. Como decía mi querido compatriota y filósofo Miguel de Unamuno, “cada uno con sus cadaunadas”, expresión con la que pone en valor la individualidad, la realidad personal que nos hace únicos. Si conseguimos entender la inclusión desde esta naturalidad, no hay persona perteneciente a cualquier grupo que queramos definir, que no tenga un interés o pueda generar una sinergia. Es algo tan sencillo como “amar a nuestro prójimo como a nosotros mismos”, una enseñanza milenaria de la que nos suena la letra, pero de la que, como sociedad, llevamos más de 2000 años sin afinar bien la canción. Lo que hubiéramos ganado. Afortunadamente, hoy es habitual contar en los gobiernos y en las empresas con políticas de inclusión y códigos de conducta que nos cubren las deficiencias de este individualismo positivo tan olvidado y no practicado.

Buenas prácticas empresariales



La inclusión, y el poder femenino en el mundo de las Autopartes en México

Las mujeres representan una parte importante del mercado laboral mexicano, al corte de enero del 2024 se registró, que casi 40% de los trabajadores en México son mujeres.

De las cuales el 53% pertenece a comercializadoras, es un número significativo ya que las mujeres demuestran no solo ser líderes en el mercado internamente, el liderazgo femenino es clave para fortalecer las estructuras.

De hecho, la participación de la mujer en cargos directivos se asocia a un mayor compromiso social, trabajo colaborativo y, a buscar alternativas o cambios positivos.

En Comercializadora de Autopartes Calderón, tenemos políticas de inclusión y nuestro código de ética que está a la vista del público en general, donde demostramos que las oportunidades se dan por igual a mujeres y hombres desde un enfoque igualitario. En Calderón Autopartes tenemos mujeres en toda la organización desde Direcciones, Gerencias, administrativos y operativos, siendo un 40% nuestra fuerza femenina. Esto hace que nuestro lema cultural, sea *#TodossomosCalderón*

En el competitivo mundo empresarial de hoy, la diversidad y la inclusión no son solo tendencias pasajeras, sino componentes esenciales para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. El reclutamiento y la selección inclusivos son fundamentales para construir equipos diversos que reflejen una amplia gama de perspectivas y experiencias, impulsando la innovación y mejorando la toma de decisiones. La base de un proceso de selección inclusivo comienza con la definición clara y precisa del perfil del puesto.

Publicar nuestras vacantes en plataformas que lleguen a una audiencia diversa, como sitios específicos para minorías y personas con discapacidad, es esencial. Colaboramos con organizaciones comunitarias y grupos que promuevan la diversidad. Utilizamos también un ERP que cuenta con un conjunto estandarizado de preguntas para todos los candidatos que permite evaluar habilidades y competencias de manera uniforme, sin perder el enfoque y la estructura de cada puesto. En Calderón Autopartes nos aseguramos que el panel de entrevistadores sea diverso en términos de género, etnia, edad y experiencia profesional, lo que contribuye a una evaluación más equilibrada.



Buenas prácticas empresariales

Finalmente, para que el proceso de selección inclusivo tenga un impacto duradero, debe estar respaldado por una cultura organizacional que valore y promueva la diversidad y la inclusión. Establecemos desde el inicio políticas claras contra la discriminación y a favor de la inclusión, junto con un liderazgo comprometido, éstos son elementos esenciales para crear un entorno laboral donde todos los colaboradores se sientan valorados y respetados.



Actualmente al 2024, tenemos 4 distintivos que nos hacen no solo generar sino llevar las mejores prácticas en el mundo empresarial, como lo son;

ESR: Empresa Socialmente Responsable.

El distintivo de ESR es un reconocimiento valioso que refleja el compromiso para Calderón Autopartes con la ética, la sostenibilidad y el bienestar social. No solo beneficia a la comunidad y al medio ambiente, sino que también aporta ventajas competitivas significativas para la empresa.

- *Compromiso con la Ética y la Transparencia*
- *Respeto por los Derechos Humanos y Laborales*
- *Sostenibilidad Ambiental* ● *Vinculación con la Comunidad*
- *Calidad de Vida en la Empresa*

MEM: Mejores empresas mexicanas.

El distintivo MEM es un sello de calidad que valida y celebra el compromiso de Calderón Autopartes con la excelencia en gestión y administración, aportando beneficios significativos que pueden impulsar su crecimiento y éxito sostenido en el mercado.

- *Reconocimiento a la Excelencia Empresarial*
- *Evaluación Integral* ● *Mejora Continua*
- *Benchmarking* ● *Acceso a Oportunidades*
- *Atracción y Retención de Talento*

Top Companies.

Para Calderón Autopartes es un reconocimiento otorgado por destacar en sus prácticas laborales, cultura organizacional y satisfacción de los colaboradores. Este reconocimiento nos llena de orgullo ya que evalúa diversas áreas clave que afectan el ambiente de trabajo y mide el grado de compromiso y bienestar de los colaboradores.

- *Evaluación Integral del Ambiente Laboral*
- *Satisfacción y Compromiso de los Empleados*
- *Mejores Prácticas Capital Humano*
- *Cultura Organizacional Saludable*
- *Reconocimiento Público y Prestigio*
- *Benchmarking y Mejora Continua*

Pacto mundial de las naciones unidas.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact) es una iniciativa internacional que busca movilizar a las empresas y otras organizaciones a adoptar políticas sostenibles y socialmente responsables. Para Calderón Autopartes, unirse al Pacto Mundial implica un compromiso voluntario para alinear sus operaciones y estrategias con diez principios universales en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Los padres y su papel actual en la educación con madres que trabajan

Cuando hablamos de educación en familia no debe enfocarse en un rol de género. Es importante entender que cuando papá y mamá trabajan la educación de los hijos es compartida, con el entendido de que ambos tienen que poner ese extra para lograr educar a niños sanos, responsables y con valores.

Para abordar el tema de **educación compartida entre padres**, porque ambos funcionan como proveedores del hogar, el rol que se asumen no tiene género, está ligado a la coordinación, comunicación y apoyo como pareja dentro de un ambiente de común acuerdo. Si bien se creó que tener papás presentes en todo momento hace hijos fuertes, hoy se sabe que tener la imagen donde ambos trabajan, permite crear en los niños un ambiente de independencia, comprensión y ganas de desarrollarse con la misma capacidad para ser personas útiles a la sociedad.

Ahora bien, si hablamos de calidad, término que refiere a particularidades típicas, se puede explicar el tema como la capacidad de motivar con tiempos dedicados a desarrollar habilidades y estudios conjuntos, cortos y efectivos. Es decir, dedicar tiempo de calidad al niño que le permita fomentar la estabilidad y estimular el autoaprendizaje a pesar de no estar presentes cien por ciento por temas laborales.

Como familias mexicanas es común escuchar que papá es proveedor, sin embargo, ante el incremento y aceptación de la participación laboral de las mujeres y de lograr esa equidad de género para cualquier posición de trabajo, en la actualidad, la presencia femenina en la democracia, igualdad y responsabilidad, demuestran la capacidad de desarrollarse de manera personal, familiar y laboral, sin descuidar el desarrollo y presencia de la figura materna como símbolo de fortaleza para los hijos.

Por: **YOCELYN NÁJERA ESPINOSA**

**AUTOTODO MEXICANA
GERENTE DE ABASTECIMIENTO**



La realidad es que hoy las mujeres son capaces de coordinar equipos de trabajo como verdaderas líderes, cada vez más se pronuncian en puestos directivos y, seguramente, habrá detrás de este esfuerzo un apoyo familiar por coadyuvar en el éxito de ambos padres. Históricamente las mujeres han sido sub representadas debido a factores como barreras culturales y la falta de políticas, pero recientemente ha habido un avance hacia la igualdad, implementando políticas y programas que promueven la inclusión. Como consecuencia, estas compañías obtienen mejores resultados de desempeño, tanto en la toma de decisiones como en la innovación de procesos administrativos y directivos.

Es bien sabido que las mujeres crean ambientes de competencia y competitividad, que guían a las compañías a ser instituciones rentables. Actualmente, en México, algunas compañías han adoptado porcentajes mínimos de representación de mujeres en puestos clave, buscando acelerar la igualdad de género y eliminando prejuicios inconsistentes que puedan crear las oportunidades de ascenso para ellas. Esto no sólo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia clave para mejorar el desempeño y la sostenibilidad de las organizaciones en el mundo actual.

Finalmente, hoy más que nunca, es importante reconocer a todos aquellos que han permitido que el desarrollo profesional sea equitativo, flexible y libre, y que muestran ese ejemplo a sus hijos como incentivo para convertirse en personas útiles para la sociedad. **Mujeres y hombres tienen derecho a concretar sus metas y no abandonar sus sueños.** Hoy hacemos un exhorto al gobierno, a las familias mexicanas y a las empresas nacionales a seguir promoviendo esa equidad, y a reconocer a los grupos que vinculan el talento de mujeres emprendedoras y empoderadas, para quienes el límite es infinito.



CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo
Capítulo III Bis

Artículo 153 A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículos 153 B y 153 C. Los patrones podrán convenir con los trabajadores recibir la capacitación dentro o fuera de la misma empresa, impartida por el personal propio, instructores contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, que tengan un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículos 153 D y 153 E. Mencionan lo referente a las características de los cursos y programas de capacitación y el horario en el que se deben tomar.

Artículos 153 F. Mencionan lo referente a las características de los cursos y programas de capacitación y el horario en el que se deben tomar.

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III. Prevenir riesgos de trabajo.

IV. Incrementar la productividad.

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.



Una compañía incluyente o inclusiva en toda su estructura organizacional, fortalece al equipo

Como especialista en Capital Humano y desde mi experiencia profesional y personal, la palabra INCLUSIÓN no ha terminado de definirse, es muy amplia y en este mundo globalizado creo que continuará evolucionando; pues el ser humano está constantemente en movimiento y adaptación ante diferentes, razas, religiones, países de origen, identidades, género, orientación sexual, capacidades, educación, lengua, edades, preparación académica y una lista interminable de diferencias que debiesen no ser relevantes para formar familias, comunidades, o espacios de trabajo y equipos colaboración con un objetivo en común.

Estoy orgulloso del trabajo que muchas compañías están haciendo por contar con políticas de inclusión, como en esta compañía, liderada por una mujer joven gran promotora de la inclusión vista desde todas sus perspectivas, lo que ha hecho un equipo enriquecido gracias a esa diversidad incluyente con la que hemos hecho equipo en la compañía.

El trabajar en una compañía incluyente o inclusiva en toda su estructura organizacional, ha fortalecido al equipo, en **RETENCIÓN, MOTIVACIÓN Y ATRACCIÓN DE TALENTO.**

“Aunque hemos avanzado mucho en términos de inclusión, considero que aún nos queda un largo camino por recorrer como empresas y seres humanos, para garantizar que las próximas generaciones nazcan y se desenvuelvan en un entorno inclusivo y lo vean como algo natural y dado por hecho.”



Por **EDUARDO AGUIÑA MONROY**

**GERENTE DE CAPITAL HUMANO
BW AUTOMOTIVE MOTOR PARTS**

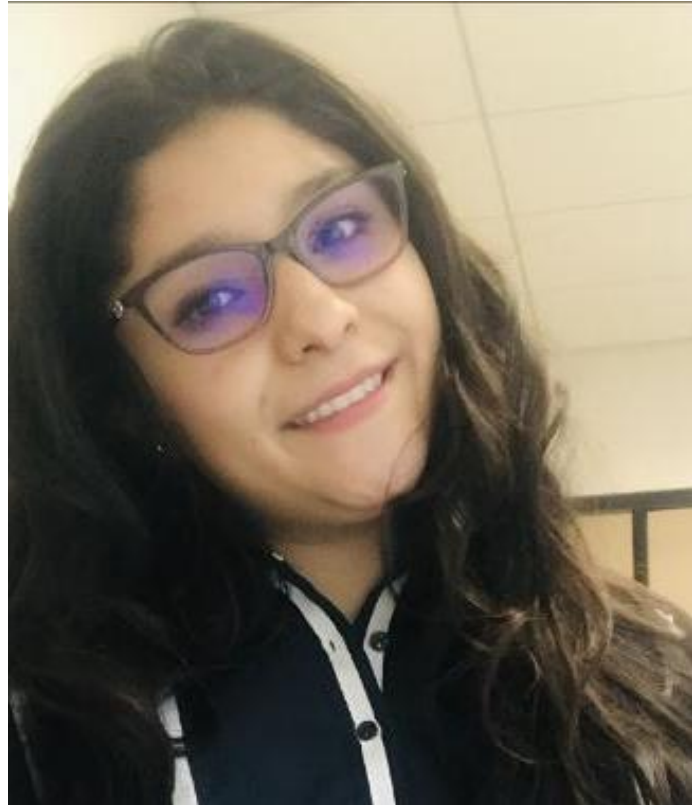
Home Office: Un Nuevo Horizonte para las relaciones padre-hijos

Tradicionalmente, los hombres se han visto obligados a pasar largas horas fuera de casa debido a los compromisos laborales, lo que a menudo limitaba su participación en la vida diaria de sus hijos. Sin embargo, con la creciente adopción del home office, muchos hombres están encontrando la posibilidad de estar más cerca de sus familias. La flexibilidad de horarios y la eliminación de los tiempos de traslado permiten a los padres ser testigos y partícipes de momentos cruciales en la vida de sus hijos, desde las primeras palabras hasta los logros académicos.

El home office ofrece a los hombres la oportunidad de estar más presentes, involucrados y conectados con sus hijos, lo que promueve una relación más estrecha y satisfactoria. Esta modalidad de trabajo, permite a los padres participar activamente en la vida diaria de sus hijos.

Esto **transforma la dinámica familiar, ofreciendo a los hombres la oportunidad de cultivar una relación mas profunda y enriquecedora con sus hijos**, lo que resulta en beneficios mutuos y lazos familiares más sólidos y significativos.

Al estar más presentes y conectados, los padres pueden desempeñar un papel más activo en el crecimiento y desarrollo de sus hijos, contribuyendo a un futuro más equilibrado y armonioso para ambas partes.



YIRALDI TORIZ

**TECALLIANCE
DATA MANAGEMENT COORDINATOR**

Al eliminar las barreras físicas del trabajo tradicional, se abre la puerta a un mayor tiempo de calidad compartido, promoviendo un entorno donde el desarrollo laboral y familiar no solo coexisten, sino que se potencian mutuamente."

La cercanía física que facilita el trabajo en casa resulta en momentos compartidos que anteriormente eran escasos debido a los largos desplazamientos y horarios rígidos de oficina.

Los padres pueden ahora ser testigos y partícipes de momentos importantes en la vida de sus hijos, desde ayudar con las tareas escolares hasta disfrutar de comidas en familia.



Además, la presencia constante de los padres en el hogar fortalece el vínculo afectivo y genera un ambiente familiar más armonioso. Los hijos se benefician al tener modelos a seguir presentes en su desarrollo diario, lo que contribuye a su bienestar emocional y crecimiento personal. Para los padres, esta proximidad refuerza el sentido de responsabilidad y les proporciona una satisfacción personal derivada de su papel activo en la crianza.



Debido a la creciente participación activa de los padres en la educación y la diversidad de estructuras familiares modernas, algunos centros escolares han reconsiderado la manera en que organizan y celebran algunos eventos, y con el objetivo de promover la equidad y la inclusión, han optado por transformar los festivales del Día de la Madre en el **"Festival del Día de la Familia"**. Esta iniciativa busca incluir a todos los miembros de la familia, fomentando un ambiente más inclusivo y representativo de las diversas estructuras familiares de hoy en día.





Desde que arrancó en 1943, ARIDRA ha sido clave para el mercado de autopartes en México. Durante todos estos años, la asociación ha trabajado para defender los intereses de sus miembros. Este apoyo no solo ha ayudado a que el mercado crezca dentro del país, sino que también ha facilitado la integración de México en la cadena global de suministro de autopartes. ARIDRA es esencial para las empresas que se dedican a la distribución de refacciones y accesorios automotrices, ofreciendo **apoyo, representación y oportunidades de crecimiento en la industria.**

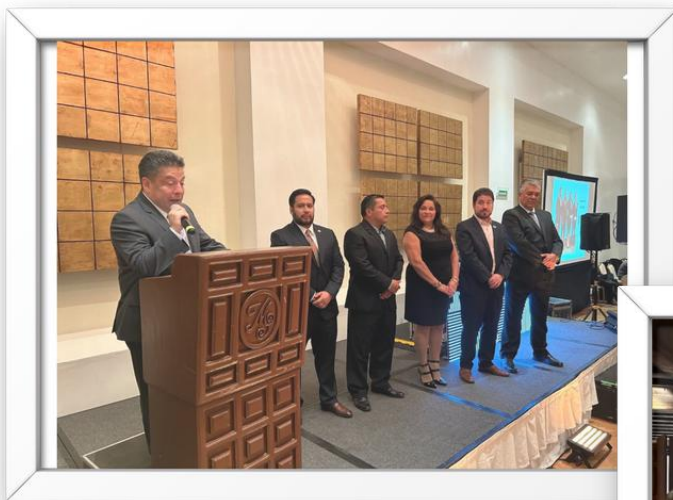
Hoy en día, el mercado automotriz en México está en constante cambio, lleno de retos y oportunidades. Los factores internos y externos, los cambios en la cadena de distribución y la creciente variedad de opciones crean un ambiente dinámico. La digitalización, la inclusión de género, la flexibilidad laboral y el nearshoring son algunos de los elementos que nos obligan a buscar nuevas estrategias y adaptarnos constantemente.

ARIDRA ha creado muchas oportunidades para que sus miembros formen alianzas y expandan sus negocios a través de su **red de contactos y eventos**, esto mediante las reuniones mensuales, las exposiciones y el Congreso de Autopartes.

Sin duda la asociación sigue adaptándose a las nuevas realidades del mercado. Desde 2015, con José Luis Muñiz, que empezó a trabajar en la inclusión de género con la propuesta de integrar un grupo de mujeres y otro de jóvenes. Posteriormente, en 2017 con el presidente Alejandro Calderón, quien invitó a la primera mujer a formar parte de la mesa directiva. Un avance importante se alcanzó en 2021, durante el segundo mandato de Antonio López Díaz, con la creación del **Comité de Mujeres**, que ha sido crucial para visibilizar la trayectoria y profesionalismo de muchas mujeres en el sector automotriz, y, un paso trascendental, es contar con la primera mujer en la mesa directiva elegida por voto directo.

ARIDRA en 2024

En 2024, cuando ARIDRA celebra su **81º aniversario**, la asociación cuenta con segundas generaciones y una mujer en la mesa directiva; muchas empresas asociadas que ya implementan políticas de inclusión; las empresas familiares han mostrado una gran apertura para que profesionales ajenos a la familia ocupen puestos de decisión, y, el apoyo a los proyectos del Comité por parte de Roberto de la Rosa y su mesa directiva, esto sitúa a las Mujeres del Comité en un momento óptimo para desarrollar proyectos.



“Las mujeres en ARIDRA han demostrado ser líderes visionarias y agentes de cambio. Su participación en puestos clave dentro de las empresas no solo ha diversificado las perspectivas en la toma de decisiones, sino que también ha promovido una cultura más inclusiva y equitativa. El liderazgo femenino en ARIDRA ha ayudado a implementar políticas y prácticas que fomentan la innovación, la sostenibilidad y la responsabilidad social.”

¡Bendito Home Office!

Primeramente agradezco a Martha Ruiz, presidenta del Comité de Mujeres Aridra, por darme la oportunidad de escribir estas líneas para la gaceta “Mujeres Aridra”, en el mes en que se conmemora al padre.

Ser papá es una tremenda oportunidad y responsabilidad que, por supuesto, llena de alegrías, de retos, de amor, de satisfacciones muchas, de enseñanzas, de preocupaciones y ocupaciones otras tantas, pero también da la oportunidad de transmitir lo mejor y lo peor de sí a un nuevo ser humano (independientemente de la etapa de tu vida en la que te acontezca), en la que tarde o temprano viviremos los frutos de lo sembrado.



**ROGER ROY
OCOTLA**

**SuMA Automotriz
EXECURIVE DIRECTOR**

Un día hace algunos años, mucho antes de la pandemia, tuve que tomar una decisión: o quedarme en casa y hacer home office y ver por mis hijos, o encargarlos con alguien que lo hiciera en lo que salíamos a trabajar mi esposa y yo. Ya teníamos a Paloma con solo 8 años, la mayor, a quien encargabamos con mi suegra; y a Regina, la de en medio, pero ahora tocaba decidir por mí o por otra persona no familiar.

Luego de analizar pros y contras por un par de días, me incliné al home office. Esta fue la tercera mejor decisión que he tomado en mi vida. Decidí yo +ellos, y hoy puedo decir sin titubeo que estar ahí y dedicarles tiempo ha sido increíble. Estar con Paloma desde sus 8, con Regina desde sus 3 y con Abram desde su nacimiento, ser testigo de sus primeros pasos, luego el triciclo, la bicicleta, los patines, el llevarlos al parque, luego a la escuela que llegó, ir por ellos y recogerlos, verlos crecer y estar ahí ha sido lo mejor que me ha pasado como ser humano. Aprendo más de ellos que ellos de mí. Por eso digo: ¡bendito home office!

Como padre de casa, me ha marcado estar con ellos. He tenido que aprender a organizar mi tiempo para estar con ellos y con mi esposa, pues son mi prioridad antes que el trabajo. Eso es lo difícil que toca como padre, decidir qué hacer con el tiempo que tienes cada día. No ahogarte en los pasatiempos digitales, vanidades y hobbies es prioritario, sobre todo en los primeros años, y vivir bajo el principio: “trabajar para vivir y no vivir para trabajar”, es esencial.

Cierro esta nota y concluyo que ser padre es lo mejor que le puede pasar al hombre luego de conseguir una buena esposa. Hombres y mujeres tenemos la capacidad de educar correctamente a los hijos, de instruirlos y encaminarlos por la vida; en uno o en otro caso lo mejor es una decisión consensuada, sin olvidar que la función del padre o la madre no debe ser sólo proveer, sino sobre todo 'estar' en tiempo pasado, presente y futuro. Humildemente comparto lo que a mí me funcionó y me sigue funcionando.



Agradezco a todos su atención. Pedí a mis hijos unas muy breves líneas para su padre, aquí sus palabras, incluidas las de mi esposa quien también quiso participar:

Para mi papá (Paloma). Papá: eres un protector incansable y el pilar de la fe en nuestro hogar. Nunca cambies tu esencia. Todos los días cambiamos para mejorar, pero nuestra esencia debe permanecer intocable. Admiro el amor que hay en tu corazón y la nobleza que adorna tu semblante. Gracias por ser mi padre.

(Regina): Papá eres mi consejero, quien me ha enseñado a hablar con la verdad y a ser una persona con valores y principios. Gracias por impulsarme a alcanzar mis metas y gracias por tu pasión. Eres un excelente padre y amigo. Te amo.

(Abram): Papá, te quiero mucho. Eres el mejor papá. Gracias por trabajar en casa, por estar conmigo y por llevarme a la escuela. Te amo papá.

(Mi esposa): Mi amor, gracias por ser parte de mi vida, por caminar a mi lado a pesar de las dificultades y aprender juntos el verdadero valor de la vida. Te amo.

¡Dios les bendiga y felicitaciones a los padres!

Envío de Remesas de parte de las mujeres y la brecha salarial

El fenómeno de la migración mexicana hacia Estados Unidos no es nuevo, pero las dinámicas y estadísticas relacionadas con este proceso siguen arrojando datos sorprendentes que revelan mucho sobre el esfuerzo y sacrificio de los migrantes. Recientemente, el Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos (CEMLA) presentó un estudio que arroja luz sobre un aspecto crucial: las mujeres mexicanas inmigrantes en Estados Unidos envían un porcentaje de sus ingresos como remesas casi igual al de los hombres, a pesar de ganar significativamente menos.

Entre 2021 y 2023, los hombres inmigrantes mexicanos enviaron en promedio el 17.8% de sus ingresos anuales como remesas a sus familias en México, mientras que las mujeres enviaron el 17.7%. Esta pequeña diferencia porcentual es notable cuando se considera la disparidad en los ingresos. En 2023, los hombres ganaron en promedio 50,785 dólares anuales, en contraste con los 41,972 dólares que ganaron las mujeres. A pesar de esta diferencia salarial del 17.3%, las mujeres mantienen un nivel de remesas similar al de los hombres.

En 2023, las mujeres aportaron el 27.1% de las remesas totales, un incremento significativo respecto al 25.1% registrado entre 2018 y 2019.

Esta tendencia indica no solo el compromiso de las mujeres inmigrantes con sus familias, sino también su resiliencia y capacidad para manejar las adversidades económicas, en un entorno donde la brecha salarial de género es evidente.



La decisión de enviar una porción considerable de sus ingresos, a pesar de ganar menos que sus contrapartes masculinas, subraya el papel crucial que juegan las mujeres inmigrantes en el sostenimiento económico de sus familias y comunidades.



Participar en una exposición de autopartes ofrece una variedad de beneficios tanto para las empresas como para los profesionales del sector. Algunas ventajas son, visibilidad y reconocimiento de marca, networking, lanzamiento de nuevos productos, oportunidades de ventas, conocimiento del mercado, educación y formación, marketing y promoción, así como retroalimentación directa.



Como parte del Expo Proveedores del Transporte y Logística 2024 llevado a cabo en Monterrey, Nuevo León, encontramos a Karina Soto de Mahle, Hazel Guerrero de BW Comercial, Consuelo Ortegón de Bill Murray y Josefina Castillo de BW Comercial, entusiastas mujeres del comité explorando nuevos mercados.



KA.LOPSIA CONSULTORÍA
Y MUJERES ARIDRA



Te invitan al ciclo de conferencias

“ EL LIDERAZGO NO TIENE GÉNERO “

Enriquecer tu comprensión del liderazgo, fomentar un entorno de trabajo más inclusivo y colaborativo contribuye a un cambio positivo tanto en tu entorno profesional como en la sociedad en general.

Liderarte a ti mismo es el primer paso para liderar a otros

- 4 sesiones Via Zoom -

20 de junio 18:00 - 19:00 hrs

- La clave del Éxito Personal y Profesional

25 de julio 18:00 - 19:00 hrs

- Un recorrido en la historia de la Industria Automotriz

22 de agosto 18:00 - 19:00 hrs

- Sé un líder que inspire, siendo un modelo a seguir.

19 de septiembre 18:00 - 19:00 hrs

- El valor duradero del líder se mide por la sucesión



Coach en desarrollo personal y socia fundadora de KA . LOPSIA, consultoría enfocada en temas de Recursos Humanos y Procesos Administrativos con 20 años de sólida y significativa trayectoria multidisciplinaria en Bayer de México.

EVENTO GRATUITO PARA MIEMBROS DE ARIDRA

Externos: Cuota de recuperación \$300 por sesión

*Para obtener reconocimiento de Arida, indispensable participar en las 4 sesiones, con registro y cámara encendida durante las sesiones

Gandhi Martínez, en la conferencia **"Innovando Juntos"**, destacó que la innovación es un proceso rápido y disruptivo, que a menudo implica romper reglas y buscar la independencia. Subrayó que incluso pequeños cambios en procesos pueden mejorar significativamente la eficiencia empresarial.

Un punto clave fue la importancia de definir el ADN de la marca, que va más allá de la misión, visión y compromiso. Conocerlo permite a las empresas identificar sus fortalezas, oportunidades de negocio así como a sus clientes, fortaleciendo así los productos o servicios que ofrecen. De esta manera las empresas pueden determinar dónde innovar, ya sea internamente o externamente colaborando con instituciones académicas para generar desarrollo e investigación.

También enfatizó en la importancia de mantener informados a los proveedores sobre los planes de la empresa para trabajar en equipo y lograr proyectos exitosos. Señaló también la economía circular como parte integral de la innovación.

Dividió la innovación en tres áreas: mini, cinturón de fuego y maxi. La innovación mini se enfoca en la eficiencia y reducción de costos, la maxi es disruptiva y busca un impacto significativo, mientras que el cinturón de fuego se refiere a productos estándar donde la competencia se basa en el precio.



GANDHI MARTÍNEZ
BECCAR
INNOVANDO JUNTOS

Por último, destacó que la colaboración intergeneracional y la participación activa de las mujeres en las empresas son esenciales para generar ideas innovadoras. Afirmó que las mujeres, con su visión a largo plazo, juegan un papel crucial en las organizaciones modernas. En resumen, Gandhi Martínez abogó por compartir ideas y capacidades, fomentando la creatividad y el respeto por la historia de la marca en equipos mixtos para lograr una innovación efectiva.

ARIDRA

JUNTA MENSUAL

Modalidad híbrida

El pasado 6 de Junio se realizó con éxito la sexta junta de ARIDRA del 2024, con la presencia de 90 personas. La sede fue el Hotel Riazor en la CDMX.



Patrocinador



Durante su tradicional participación, el presidente Roberto de la Rosa, habló sobre el incremento a los precios de los contenedores para importar mercancías de China, que hoy nuevamente están padeciendo los importadores. Los precios actualmente rondan los 4, 6 y hasta 8 mil dólares por contenedor. Las causas son diversas, pero principalmente obedecen al conflicto en el Mar Rojo, que obliga a los barcos a rodear por África, lo que significa un mayor recorrido en distancia, más tiempo en el trayecto de ida y regreso de los barcos, lo que genera mayores costos, y evidentemente eleva los precios.

A esta problemática se agrega que el gobierno mexicano ha impuesto más aranceles al acero, textiles, plásticos y manufacturas, que agrava el problema, ya encarecerá aún más las importaciones.

El presidente de la Rosa, también informó de un nuevo convenio con los Hoteles Misión, una invitación de la Embajada de Argentina y el curso de ACES & PIES, que AutoCare ofrecerá en Detroit a finales de Junio.

En esta oportunidad, el patrocinador fue la empresa Cables Automotrices de Hidalgo, quien ofreció en voz del Lic. Jaime Gamboa, una interesante conferencia sobre la NOM-35, una normativa importante en México, que se enfoca en la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

Por otra parte, Martha Ruiz, Directora del Comité de Mujeres ARIDRA, hizo una invitación a la conferencia “El liderazgo no tiene género; no se trata de competir, se trata de compartir”. Igualmente habló del proyecto que han diseñado en el Comité que incluye la Gaceta mensual y conferencias de interés para los asociados.



- 20 de jun 18:00-19:00 hrs
La clave del Éxito Personal y Profesional
- 25 de jul 18:00-19:00 hrs
Un recorrido en la historia de la Industria Automotriz
- 22 de ago 18:00-19:00 hrs
Sé un líder que inspire, siendo un modelo a seguir
- 19 de sep 18:00-19:00 hrs
El valor duradero del líder se mide por la sucesión



Gabriela Malanco, alta directiva de la empresa Soportes Star, presentó “Mochila Amiga” noble labor organizada por la Fundación Connie Castillo, para dotar a los niños de escasos recursos de cuadernos, lápices y todo lo necesario para su mejor desempeño en el salón de clases e invitó a los socios a aportar recursos para ese fin.

Finalmente, Susana Maya, Consultora en Imagen Pública dictó una conferencia “Cómo usar tu imagen como herramienta de ventas”.

Sin duda fue un tema refrescante que despertó interés en la audiencia. Susana destacó que La imagen pública es un aspecto crucial en las ventas y el éxito de una empresa, ya que genera confianza, proyecta honestidad, accesibilidad y establece diferenciación. Al concluir esta plática, quedó claro que la imagen pública afecta directamente la percepción del consumidor y puede influir significativamente en las decisiones de compra.

DIRECTORIO



Veronica Cruz
Enlace
Coord Editorial



Norma Elias
Representación
Negocios



Sofia Montero
Contenido
Conferencias



Yiraldi Toriz
Difusión
Redes Sociales



Alejandra Islas
Administración



Elia Chema
Diseño
Difusión



Martha Ruiz
Dir Ejecutiva
Edición

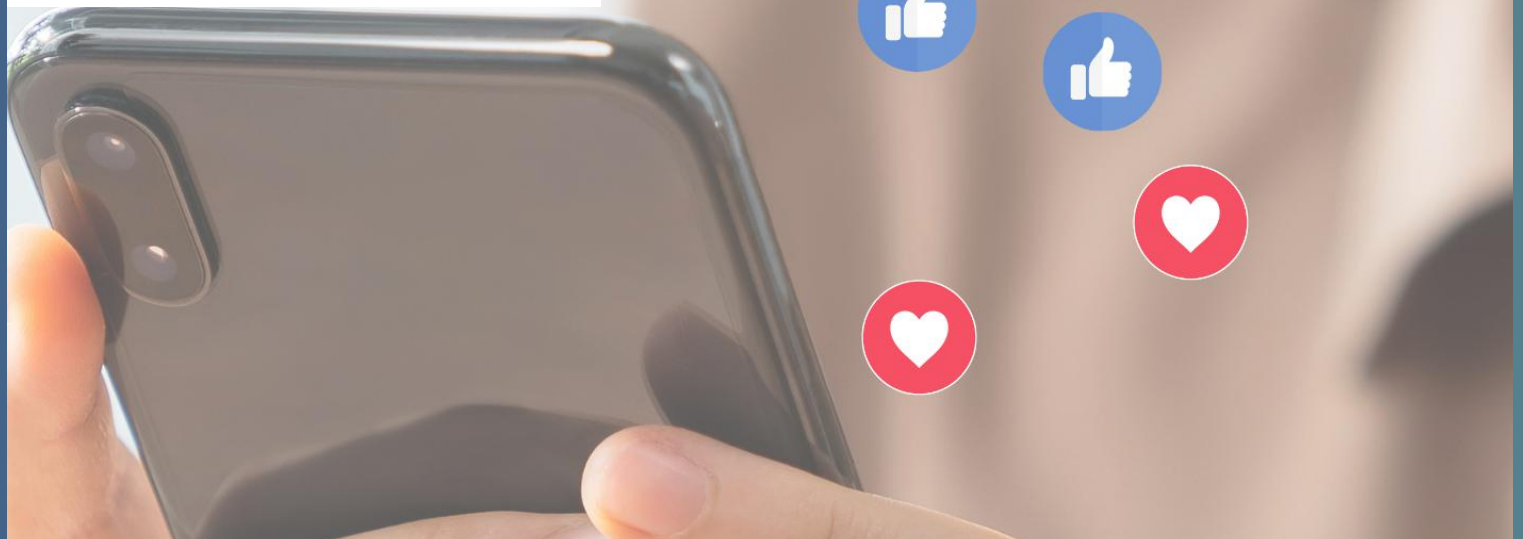


**SIGUENOS
EN
REDES SOCIALES**

**@MUJERES
ARÍDRA**

QUEREMOS QUE PARTICIPES

Compartenos tus
experiencias, opinión,
sugerencias y críticas



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

Mujeres Aridra, año 1 número 3,
junio de 2024,
Gaceta
Morelia 38, Despacho 305,
Roma Norte, Cuauhtémoc,
CDMX, 06700