



MUJERES ARIDRA

¿Qué nos dicen los diferentes
modelos empresariales?

¿La etapa del retiro sólo
es un tema económico?

¿Qué hacen los Comités de
Mujeres en otros países?

Los medios de
comunicación y los
estereotipos

Año 1 Número 6
Septiembre 2024

El papel profesional de la Mujer en la industria automotriz: Perspectivas y desafíos



¿Por qué nos obstruimos en la búsqueda de nuestros propios objetivos?



Equidad de género en el aftermarket de las autopartes en una empresa familiar



Mujeres modernas: Etapa del retiro



Una mirada internacional al enfoque de género: Comité de Mujeres de Asopartes



Las telenovelas, ¿entretienen o educan?



Empresas Ambidiestras: 3M ejemplo de éxito



NOM-025-STPS-2008

Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.



EL EQUIPO CRECE...



MARTHA RUIZ
DIRECTORA



NORMA ELÍAS
REPRESENTACIÓN



VERÓNICA CRUZ
ENLACE



ELIA CHEMA
DIFUSIÓN



YIRALDI TORIZ
REDES SOCIALES



HAZEL GUERRERO
CONTENIDOS



SOFÍA MONTERO
CONFERENCIAS



ALEJANDRA ISLAS
ADMINISTRACIÓN

EDITORIAL

Uno de los aspectos más importantes en la agenda de las mujeres a nivel mundial es el equilibrio entre la vida laboral y personal. Buscamos modelos laborales que integren flexibilidad y bienestar, demostrando que no es necesario elegir entre una carrera exitosa y una vida personal plena. Esta demanda no es solo una necesidad, sino un paso esencial para atraer y retener el talento femenino.

Además, las mujeres estamos al frente de la lucha por la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Sabemos que los equipos diversos son más creativos y eficientes, y la defensa de entornos inclusivos no es solo ética, sino estratégica. Y estamos conscientes de que la variedad de participantes claves son indispensables para asegurar que las iniciativas sean efectivas, reflejen las necesidades y se apliquen.

El acceso a posiciones de poder ya no es solo un objetivo, sino una realidad que muchas están alcanzando a través de la educación continua y el desarrollo de programas de liderazgo.

El enfoque femenino en la innovación, la inclusión y la sostenibilidad está redefiniendo el panorama del sector.

Al equilibrar nuestras vidas personales y profesionales, y al liderar el camino hacia un futuro más equitativo, estamos no solo transformando el presente, sino también cimentando las bases para un mañana más prometedor.

Con estos cambios en la vida laboral aparece otra incongnita, el retiro laboral de las mujeres modernas que es un tema complejo que está en evolución. A medida que las mujeres continuamos desafiando las normas tradicionales, muchas vemos el retiro como una oportunidad para reinventarnos, explorar nuevas pasiones o iniciar negocios.

Martha Ruiz

EL PAPEL PROFESIONAL DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ: PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS

Las mujeres representan aproximadamente el 12% de la fuerza laboral en la industria automotriz en México, según la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA). Aunque su presencia en el sector ha crecido a lo largo de los años, todavía queda un largo camino por recorrer para lograr la equidad de género en puestos de liderazgo.

KATRIA OVIEDO

CEO
Jetz App



A nivel global, la situación es similar. Un estudio de Deloitte, Women at the Wheel 2020, indica que solo el 24% de los empleados en la manufactura de vehículos de motor y autopartes son mujeres, y en la comercialización de vehículos, esta cifra desciende al 18%. A pesar de estos desafíos, el crecimiento de la participación femenina en la industria es evidente y necesario para fomentar un entorno más inclusivo y diverso.

Ejemplos como el de Mayra González, Directora de Ventas Globales en Nissan Motor Company, ilustran cómo las mujeres están rompiendo barreras y alcanzando logros significativos en la industria. González, quien lideró un proyecto que incrementó las ventas de Nissan en más de 26,000 unidades, es una prueba de que el talento femenino puede transformar el sector.

Sin embargo, los números aún reflejan una disparidad considerable. El Censo Económico realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) revela que el 36.6% de los puestos en la fabricación de equipos de transporte son ocupados por mujeres, mientras que en el comercio al por menor de vehículos, refacciones y combustibles, las mujeres representan solo el 27.7%.

A nivel nacional, iniciativas como el programa "Mujeres en la Industria Automotriz" (MIA) han comenzado a cerrar esta brecha. MIA, lanzado en 2017, se enfoca en capacitar, mentorizar y conectar a mujeres en la industria, con el objetivo de aumentar su representación en todos los niveles.

En Jetz App, una empresa especializada en el delivery de autopartes en México, el 35% de las vacantes son ocupadas por mujeres, y el 12% de ellas están en puestos de liderazgo. Me gustaría entatar la importancia de que más mujeres asuman roles de decisión en una industria históricamente dominada por hombres. No se trata solo de equidad de género, sino de aprovechar las habilidades y capacidades que las mujeres aportan.

Para fomentar este cambio:

- Sé auténtica: Conecta genuinamente con tu equipo y clientes.
- Atrévete a tomar decisiones en escenarios complejos: Confía en tu experiencia y escucha a tu equipo.
- Fomenta la diversidad e inclusión: Esto no solo hace a la empresa más competitiva, sino que también atrae talento diverso.
- Demuestra empatía: Una líder empática conecta mejor con su equipo y clientes.
- Adquiere habilidades técnicas: La capacitación en áreas como ingeniería y mecánica es clave.
- Busca mentores: Establecer redes de apoyo con líderes de diferentes industrias amplía la visión y la toma de decisiones.



En resumen, aunque el camino hacia la equidad de género en la industria automotriz es largo, hay señales positivas y oportunidades para que las mujeres sigan avanzando y ocupando espacios de liderazgo. La transformación es posible y necesaria, **no solo por justicia social, sino por el futuro competitivo de la industria.**

¿POR QUÉ NOS OBSTRUIMOS EN LA BÚSQUEDA DE NUESTROS PROPIOS OBJETIVOS?



El concepto de autosabotaje es desconcertante. ¿Por qué alguien elegiría obstaculizar su propio progreso? Lejos de ser una señal de debilidad, el auto sabotaje es un conjunto de pensamientos y acciones que nos impiden avanzar en diversos aspectos de la vida. Este fenómeno, que afecta a muchas personas, tiene raíces profundas y complejas.

El Síndrome del Impostor: Un Sentimiento Generalizado

Tres de cada cuatro mujeres, independientemente del ámbito, la industria o el rango, experimentan el sentimiento de “No Soy Suficiente”, también conocido como el síndrome del impostor. Este fenómeno está intrínsecamente ligado al autosabotaje, el cual actúa como una forma de protección frente al miedo al fracaso y a la vulnerabilidad. A menudo, evitamos dar el último paso necesario para alcanzar un objetivo porque, inconscientemente, tememos enfrentarnos a los desafíos reales que podrían surgir. Este miedo a no estar lo suficientemente preparados nos lleva a buscar refugio en nuestra zona de confort, donde nos sentimos seguros.

El Origen del Autosabotaje: Expectativas Sociales y Personales

El autosabotaje no surge de la nada; a menudo está relacionado con las expectativas sociales que otros tienen sobre nosotros. En particular, para las mujeres, existe una presión constante para cumplir con múltiples roles: ser una buena madre, hija, amiga y trabajadora. Este condicionamiento social puede llevar a que el éxito personal dependa del juicio externo, lo que alimenta aún más el autosabotaje.

EXPLORANDO DIFERENTES FORMAS DE AUTOSABOTAJE

- Sabotaje **Financiero**: Las creencias limitantes sobre el dinero pueden llevarnos a sabotear nuestros propios objetivos financieros. Por ejemplo, si alguien desea la libertad financiera pero cree que “cuando el dinero entra por la puerta, el amor sale por la ventana”, podría inconscientemente despilfarrar dinero porque algo no cuadra internamente con sus deseos.
- Sabotaje **Social**: Este tipo de autosabotaje se manifiesta en la evitación de relaciones interpersonales para no sentirse vulnerable. Al no permitir que otros se acerquen, se evitan posibles decepciones y daños emocionales, pero también se impide el crecimiento personal y la construcción de relaciones significativas.
- Sabotaje **Profesional**: Un ejemplo clásico de sabotaje profesional es evitar prepararse adecuadamente para una entrevista de trabajo. Aunque se es consciente de la importancia de estar listo, se procrastina la preparación hasta el punto de no estar preparado cuando llega el momento. Este comportamiento permite justificar el fracaso y mantenerse en la zona de confort, evitando enfrentar el miedo al cambio y al crecimiento profesional.

Es crucial entender que el autosabotaje no se supera simplemente reconociéndolo; es un síntoma de algo más profundo. ¿Qué sucede cuando tememos ser vulnerables, no estamos creciendo lo suficiente, o evitamos hablar sobre nuestras inseguridades en terapia? A menudo, el miedo radica en la idea de que alguien más tenga que resolver lo que sentimos que deberíamos resolver por nuestra cuenta. Reconocer este miedo y aceptarlo es un paso fundamental para superarlo.

Una manera de identificar el autosabotaje es cuando nos sentimos incómodos con lo que tenemos y dónde estamos. Aunque logremos superar ciertas barreras, el autosabotaje puede reaparecer, lo que nos da la oportunidad de profundizar en su origen. Por ello, es importante practicar la autoobservación continua y reflexionar sobre nuestras emociones y necesidades. Preguntas como: “¿Cómo estoy?”, “¿Cómo me siento?”, “¿Qué necesito?” y “¿Por qué no estoy haciendo esto por mí?” pueden ser clave para identificar cuándo nuestra incomodidad tiene más que ver con nosotros mismos que con nuestro entorno.

Tocar base con quiénes somos es fundamental, y a veces, necesitamos la perspectiva externa de un terapeuta, un coach o alguien que no esté inmerso en nuestra historia personal para encontrar soluciones diferentes. Al cuidar de quién nos rodeamos, ser conscientes de lo que escuchamos y aceptando que las pequeñas acciones diarias tienen un impacto significativo en nuestra vida, podemos empezar a romper el ciclo del autosabotaje.

Tomando el Control de Nuestro Día

Una pregunta poderosa para hacernos al comenzar cada jornada es: “¿Quién va a decidir cómo será mi día, el tráfico, el clima, un problema en el trabajo... o yo misma?”. Poner barreras a lo más difícil de la misma manera en que las ponemos a lo más conveniente para nosotros puede ser la clave para avanzar y dejar atrás el autosabotaje.



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

⁶ www.aridra.mx

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

EQUIDAD DE GÉNERO EN EL AFTERMARKET DE LAS AUTOPARTES EN UNA EMPRESA FAMILIAR

“En el mundo de las autopartes, tradicionalmente dominado por hombres, me resulta inspirador ver como una empresa familiar ha desafiado los estereotipos de género con la presencia de mujeres, en la dirección y conducción de grandes y reconocidas marcas.”

En mi caso, la vida me regalo tres maravillosas hijas, que por convicción y mucho amor han decidido continuar el legado que hace 31 años fundamos Conchita y yo, Soportes Star.

Hoy en día han tomado las riendas de la empresa donde dirigen a un equipo de más de 200 personas, mujeres que se han preparado con los conocimientos que el mercado exige y dándole el enfoque estratégico que ha permitido institucionalizar y fortalecer la compañía.

**Jaime Malanco
Castro**

**Presidente y Socio Fundador
Soportes Star**



La presencia de mujeres en posiciones de liderazgo no solo aporta diversidad de ideas y enfoques, si no que también fomenta un ambiente de trabajo mas inclusivo y equitativo. En la industria automotriz la inclusión me parece un ejemplo de progresividad y apertura; además de un cambio en la mentalidad tradicional del sector.

Las mujeres no solo están desafiando las normas preestablecidas sobre el rol de género que décadas atrás vimos, si no que están demostrando que la competencia es y debe ser por talento, dedicación, conocimientos y experiencias adquiridas más allá de ser hombre o mujer o incluso la edad.

Tengo la fortuna de ver este cambio en el sector, cada día se suman más y más mujeres en compañías que están cambiando y mejorando el mundo. Mujeres que además de liderar empresas, siempre están 100% entregadas a la familia y que nunca falte nada en casa. Son Mujeres Maravilla.

En resumen, tener representación equitativa de género en las empresas y mandos directivos en la industria automotriz incrementa la variedad de perspectivas y enfoques para abordar desafíos del mercado actual, impulsando el éxito y promoviendo un cambio positivo en la humanidad.

“Gracias por permitirme expresar un reconocimiento a las mujeres en el aftermarket de autopartes y sobre todo a mis hijas.”

MUJERES MODERNAS: ETAPA DEL RETIRO.

La jubilación, históricamente vista como el final de la vida laboral y un periodo de descanso, esta siendo transformada por las mujeres modernas que desafían las expectativas tradicionales.



En lugar de retirarse pasivamente, las mujeres están cambiando este proceso como una etapa vibrante y llena de posibilidades, demostrando que esta puede ser una oportunidad para crecer, explorar y contribuir de maneras nuevas y emocionantes.

**KARINA SOTO
ROSAS**

**Gerente Nacional de Ventas
REXITE**

Hoy en día desde que una mujer inicia la etapa laboral se encaminan a muchas situaciones de desarrollo personal, emocional, familiar, de diversión, de éxitos y fracasos, es una rueda de la fortuna nuestra gestión en el medio.

Me he detenido a pensar como ha sido mi camino, siempre buscando éxito, obtener los mejores resultados, no tener errores, buscar logros para donde me he colocado, buena imagen, dejar huella positiva en la vida de la gente que me ha rodeado, enseñar lo que hasta ahora tengo de experiencia en mi carrera laboral, pero es un proceso que, al pasar de los años, ¿hacia donde llevara el termino de hacer día a día lo que te gusta?

La pregunta es:

Estaré preparada? ¿Estamos preparadas como mujeres para llegar a no tener la vida tan intensa de nuestras actividades como lo hacemos hasta ahora..?

¿Cómo nos preparamos para no tener un final en la carrera laboral?

Es verlo con un reconocimiento a décadas de esfuerzo, dedicación y sacrificio, como mujeres recorreremos un largo camino, enfrentando desafíos, rompiendo barreras y equilibrando múltiples responsabilidades tanto en trabajo como en el hogar.



Quise expresar este tema por un momento de reflexión hacia donde se dirige año con año de nuestras vidas, no se si alguna de nosotras ya tiene su proyecto o lo ha pensado, o ya lo tiene incluso armado, pero también son momentos para mirar hacia adelante y pensar en todo lo que aun podemos hacer y en las nuevas aventuras que nos esperan.

La jubilación ha sido sinónimo de inactividad y retirada de mundo laboral, sin embargo, esta creencia está cambiando drásticamente. Las mujeres de hoy están abordando la jubilación con una perspectiva renovada viéndola como una fase en la vida en la que se pueden finalmente dedicarse a sus pasiones, aprender nuevas habilidades.

A cada momento tenemos algo que aprender, siempre lo menciono, itodo suma!

Invito a las mujeres hacer mentoras, que hagan una creación de legado y que nos dejen marca duradera del éxito, invito a tener conciencia sobre la planificación financiera e invito a cuidar la salud y bienestar para que siga la vida activa y equilibrada.

UNA MIRADA INTERNACIONAL AL ENFOQUE DE GÉNERO

COMITÉ DE MUJERES EN ASOPARTES

Asociación del Sector Motriz y sus Partes en COLOMBIA.

Por: Norvy Barreiro

En el sector automotriz, los comités de mujeres tienen un enfoque particular: promover la participación y el liderazgo femenino en una industria tradicionalmente dominada por hombres. Su objetivo es incrementar la representación de las mujeres en todos los niveles, desde la producción, la comercialización, hasta la alta dirección, fomentando así un entorno más inclusivo y de mejores condiciones de vida para las mujeres. Además, impulsan mecanismos que faciliten la armonía profesional y familiar, promueven la capacitación y brindan oportunidades de crecimiento profesional y empresarial.

Los comités de mujeres tanto en el ámbito general como en sectores específicos como el automotriz, buscan romper estereotipos de género, generar cambios estructurales y garantizar que las mujeres tengan las herramientas necesarias para alcanzar posiciones de liderazgo e influencia en sus respectivas áreas.

Los comités de inclusión en el sector automotriz deben contar con una variedad de participantes claves para asegurar que sus iniciativas sean efectivas y reflejen las necesidades de la industria y sus trabajadores, abogando por políticas que favorezcan a las mujeres trabajadoras.



“Desarrollar e institucionalizar la política de equidad de género en la Asociación, conscientes de la importancia que en la actualidad tienen las mujeres en el sector de la movilidad y abriendo las puertas para que más mujeres sean incluidas y accedan a las grandes oportunidades laborales, profesionales y empresariales que brinda el sector Motriz, enmarcado en un ecosistema de inclusión, igualdad y promoción del liderazgo femenino.”

Propósito de Mujeres en Asopartes

El Comité de Mujeres en Asopartes cumple su primer año y, a la vez, alcanza sus objetivos iniciales de visibilizar y exaltar a las mujeres de Colombia con gran trayectoria en el sector motriz. Con siete eventos realizados en las ciudades de Bogotá, Cali, Bucaramanga, Cúcuta y Medellín, hemos reunido a más de 700 asistentes, entre mujeres, hombres, instituciones académicas, secretarías del orden municipal y departamental, cámaras de comercio y asociaciones internacionales. Esto demuestra que el enfoque de género es responsabilidad de todos y que la cohesión de voluntades determinará los avances en materia de mejores condiciones de vida para las mujeres.

Continuamos con la siembra y hemos instalado dentro del comité mesas de trabajo con objetivos puntuales que integren el apoyo a las mujeres de los distintos segmentos y profesiones dentro de la cadena de valor motriz. Uno de los retos más importantes que tenemos es ejecutar el programa de formación “Mujeres al Volante del Conocimiento”, desarrollando habilidades y competencias especializadas para la industria motriz, impactando de manera positiva en la reducción del desempleo de las mujeres.

El comité de Mujeres en Asopartes nace de la **iniciativa de empresarias afiliadas**, está aprobado por su Junta Nacional y decididamente apoyada por la dirección nacional en cabeza del señor **Presidente Ejecutivo Nacional Carlos Andrés Pineda Osorio**, con la participación de **Mujeres líderes encargadas del desarrollo por regiones** y con una presidencia del comité nacional a cargo de la **Sra. Norvy Barreiro**.



“Trabajar por mejores condiciones de vida para las mujeres es un propósito mayor que une a mujeres, hombres e instituciones públicas y privadas a nivel global.”



LAS TELENÓVELAS, ¿ENTRETienen O EDUCAN?

Me atrevo a decir que muchas mujeres mexicanas, nos recordamos sentadas en la sala de nuestra casa mirando fijamente el televisor a lado de nuestra madre, un viernes por la tarde, ante la incógnita, ¿qué pasará el lunes con María la del barrio?, ¿logrará encontrar a su hijo?, ¿podrá salirse Soraya Montenegro con la suya?

Y es que la narrativa en las telenovelas se adhirió como garrapata al ADN de la sociedad mexicana, específicamente en las mujeres. Historias de mujeres con roles pasivos, víctimas de discriminación, violencia, sexualidad y cosificación, se volvieron las pautas que rigen la educación en México.

Esto nos remonta al año 1957, cuando se produjo la primera telenovela mexicana, Senda Prohibida protagonizada por Silvia Derbez. La idea era muy sencilla, se replicaría el éxito de las radionovelas y éstas serían vistas por las amas de casa, promocionando detergentes y jabones para incentivar su compra, de ahí surge el término soap opera o telenovela en inglés. Como si las mujeres solamente hubiéramos nacido para limpiar.

Televisa, por ejemplo, vio en las telenovelas una mina de oro, a través de la expansión global de la televisión mexicana, exportando “culebrones” como dirían los españoles a Latinoamérica y el resto del mundo. Pero más allá de que México fue uno de los principales exportadores de telenovelas en alguna época, el llegar a las casas mexicanas fue una jugada maestra, no solo iba a divertir a la gente y sacarla de su triste realidad y su futuro difícil, también podría intervenir en su comportamiento.

Pese a toda esta influencia que ejercen las telenovelas en el género femenino, muchas mujeres han roto paradigmas, saliendo de su zona de confort y aprendiendo nuevas formas de ver la vida.



**ITZEL DEL VALLE
REYNOSO**

**Reportera
SuMa Automotriz**

Pero, la masculinización del poder y los estereotipos de género continúan provocando un lastre en el ascenso de la mujer en puestos directivos de alto nivel y en diversas industrias.

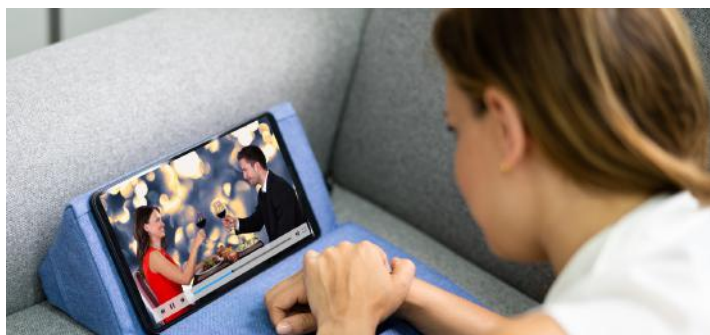
Nunca entenderé, que pensó la difunta Delia Fiallo al escribir telenovelas como Leonela muriendo de amor. Para no hacerles el cuento largo la protagonista interpretada por la también difunta Mariana Levy es violada sexualmente por el protagonista, el actor peruano Diego Berti. Lo peor del caso es que ella termina enamorada de su violador. Por si no teníamos suficiente, pueden encontrar en Youtube los capítulos completos de una telenovela que romantiza el síndrome de Estocolmo.

Si queremos saber cómo influyen estos escenarios en la vida diaria, es tan sencillo como aventarse un clavado en los datos del INEGI. En 2021, a nivel nacional, del total de **mujeres de 15 años y más, 70.1% han experimentado al menos un incidente de violencia**, que puede ser psicológica, económica, patrimonial, física, sexual o discriminación en al menos un ámbito y ejercida por cualquier persona agresora a lo largo de su vida. Sin mencionar los feminicidios registrados por día, que es aún más alarmante.



Los medios de comunicación son responsables de informar y educar a la población acerca de las causas y los efectos de la violencia contra las mujeres, promoviendo una sociedad basada en los principios de igualdad y respeto. Mientras los productores no presenten mujeres reales como protagonistas de sus historias y dueñas de su destino, lo que sigue es cambiar de canal y vigilar lo que nuestros hijos miran en cualquier medio de comunicación.

Ni siquiera una servidora, se ha librado de la influencia de las telenovelas. Me declaro culpable de que gracias a mi gusto culposo, el algoritmo de Facebook haga aparecer mágicamente reels de telenovelas como: Rubí, Teresa o Mirada de Mujer.



NOM-025-STPS-2008**CONDICIONES DE ILUMINACIÓN
EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

La NOM-025-STPS-2008 es una norma oficial mexicana que establece las condiciones de iluminación que deben prevalecer en los centros de trabajo para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Esta norma determina las responsabilidades tanto de los patrones como de los trabajadores en cuanto a la implementación y cumplimiento de las condiciones de iluminación adecuadas.

Responsabilidades de los patrones:

- El patrón debe realizar evaluaciones periódicas de los niveles de iluminación en todas las áreas del centro de trabajo, conforme a los parámetros establecidos en la norma.
- Es responsable de asegurar que las áreas de trabajo cuenten con los niveles de iluminación adecuados para la realización segura y eficiente de las tareas laborales.
- Debe garantizar el mantenimiento y la reparación de los sistemas de iluminación para que funcionen correctamente y mantengan los niveles adecuados de iluminación en todo momento.
- Cuando se detecten niveles de iluminación que no cumplan con lo establecido en la norma, el patrón debe implementar medidas correctivas de inmediato para corregir la situación.
- El patrón está obligado a capacitar e informar a los trabajadores sobre la importancia de una adecuada iluminación y las condiciones mínimas que deben prevalecer en su área de trabajo.
- Debe mantener registros de las evaluaciones de iluminación realizadas, así como de las acciones correctivas y de mantenimiento que se implementen.



Reducir riesgos y contribuir al bienestar y seguridad de los trabajadores

Responsabilidades de los trabajadores:

- Los trabajadores deben hacer un uso adecuado de la iluminación proporcionada por el patrón, reportando cualquier deficiencia o problema con los sistemas de iluminación.
- Están obligados a informar a su superior inmediato o al responsable del área sobre cualquier condición de iluminación que consideren inadecuada o que pueda representar un riesgo para su seguridad.
- Los trabajadores deben participar en los programas de capacitación relacionados con la iluminación y las condiciones seguras de trabajo.
- Es responsabilidad de los trabajadores cuidar los sistemas de iluminación y evitar su mal uso, así como reportar daños o necesidades de mantenimiento.

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

¿LAS EMPRESAS AMBIDIESTRAS SON MÁS PRODUCTIVAS?

Una empresa ambidiestra es aquella que sabe equilibrar sus operaciones actuales con la innovación constante. Esto les permite crecer y adaptarse en un mercado cambiante. Para lograrlo, es importante mantener a personas creativas, formar equipos diversos, fomentar la experimentación y construir una cultura que apoye la innovación. Un estudio de O'Reilly y Tushman, publicado en la Harvard Business Review, encontró que las empresas ambidiestras tienen un **90% más** de probabilidades de tener éxito a largo plazo, lo que resalta la importancia de este enfoque.

Es importante distinguir entre creatividad e innovación. La creatividad es la habilidad de generar ideas nuevas, mientras que la innovación es poner esas ideas en práctica para mejorar la vida de las personas. Para que una empresa siga innovando, es necesario fomentar tanto las grandes ideas como las pequeñas, ya que ambas contribuyen al cambio.

Cómo Alcanzar la Innovación

- **Talento:** Es crucial mantener a personas creativas que no teman probar cosas nuevas, incluso si fallan. También es importante que las jerarquías sean flexibles y que se escuchen ideas diferentes, incluso aquellas que antes se habrían rechazado.
- **Estructura:** Formar equipos diversos y tener una estrategia clara es fundamental. Los equipos con diferentes perfiles fomentan la creatividad, y una estrategia bien definida guía la innovación. Elegir las tecnologías correctas también es clave, asegurando que estén alineadas con los objetivos de la empresa.
- **Experimentación:** Fomentar una cultura de pruebas es esencial para innovar. Hacer pequeños experimentos permite evaluar ideas nuevas con menos riesgos. Además, se debe valorar a quienes intentan cosas nuevas, incluso si fallan, porque el aprendizaje es valioso. Colaborar con emprendedores y start-ups también puede aportar nuevas ideas.
- **Cultura Innovadora:** Una cultura que valora lo nuevo y lo útil en todas las áreas de la empresa es clave. Los líderes deben crear ambientes que motiven la creatividad, estableciendo metas claras y ofreciendo retroalimentación constructiva. Difundir los valores de la empresa y practicar técnicas de creatividad como el brainstorming también ayuda a fortalecer

Equilibrio entre Aprovechamiento y Exploración

El éxito de una empresa ambidiestra se basa en su capacidad para equilibrar dos aspectos importantes:

- **Aprovechamiento:** Optimizar procesos, mejorar la calidad y maximizar la eficiencia operativa para asegurar la rentabilidad a corto plazo.
- **Exploración:** Buscar nuevas oportunidades mediante el desarrollo de productos innovadores, la entrada en mercados emergentes y la adopción de tecnologías avanzadas.

3M: UN EJEMPLO EXITOSO DE EMPRESA AMBIDIESTRA

3M permite a sus empleados dedicar el **15% de su tiempo a proyectos personales de innovación**. Esto ha llevado a la creación de productos como:

- *Los Post-it*



- *Las Mascarillas N95.*



3M ha diversificado sus productos y servicios a lo largo de los años, lo que le ha permitido ser resiliente ante cambios en el mercado y crisis económicas. Esta diversificación también es un resultado de su enfoque en la innovación continua, donde se busca no solo mejorar productos existentes, sino también crear nuevos.

3M promueve la colaboración entre diferentes áreas de la empresa y con externos, como start-ups y emprendedores, para nutrir su flujo de ideas y mantenerse a la vanguardia. Esta apertura a ideas externas es parte de lo que se conoce como **innovación abierta**, un pilar de la estrategia ambidiestra.

Ventajas Competitivas

- **Innovación Continua:** Mantiene a la empresa relevante y adaptativa, capaz de responder rápidamente a los cambios del mercado
- **Resiliencia:** La diversificación de productos y mercados ayuda a mitigar riesgos, lo que ha permitido a 3M superar varias crisis económicas.
- **Atracción de Talento:** El entorno de 3M, que combina estabilidad con oportunidades creativas, atrae a profesionales talentosos que buscan un lugar donde puedan innovar y crecer.





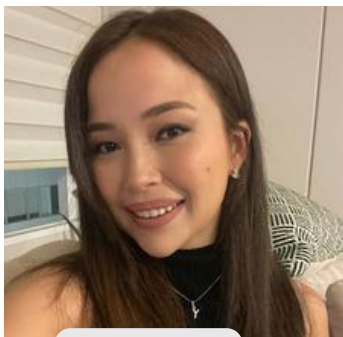
MINERVA 2024

Refaccionarias Unidas de Jalisco reconocen la trayectoria de 22 años de Diana Rico, Directora Comercial de First Brand y le otorgan la Diosa Minerva 2024,



FELICITAN A:

**DIANA
RICO**



YUM KIM

Gerente Comercial
Kim's Auto Corporation



MUJERES
DE ARIDRA
EN EL
PANEL



DIANA RICO

Directora Comercial
First Brand

El Desayuno de Emprendedoras Automotrices, realizado en el marco de *Rujac*, fue el escenario donde mujeres líderes del sector automotriz destacaron por su visión y experiencia. Entre los participantes sobresalieron Yumi Kim y Diana Rico.

Yumi Kim se desempeñó como moderadora del panel: *"La Posventa para Aftermarket Automotriz ¿A dónde van?"*. Por su parte, Diana Rico participó como miembro del panel: *"Nuevos Proyectos en el Aftermarket Automotriz. ¡El Mundo ya cambió!"*

Sus aportes reflejan el papel creciente de las mujeres en la configuración del futuro de la industria, impulsando nuevas ideas y estrategias para un mercado en constante cambio.



LIDERAZGO CON INTEGRIDAD Y DESARROLLO CONTINUO: CLAVE PARA INSPIRAR

El 22 de agosto se llevó a cabo el tercer módulo del ciclo de conferencias, “Sé un Líder que Inspire, Siendo un Modelo a Seguir”, donde se profundizó en la importancia de la preparación continua y el liderazgo ético. Karla, ponente del evento, abordó temas fundamentales como el liderazgo efectivo y destacó que la integridad y la ética son pilares esenciales para generar confianza, considerada una de las ventajas competitivas más importantes en cualquier organización.

Además, se resaltó la importancia de desarrollar habilidades blandas como la empatía, la comunicación efectiva, la resiliencia y la adaptabilidad. Estas competencias, según Karla, no solo mejoran la gestión de los líderes, sino que también permiten potenciar el crecimiento y desarrollo del equipo, logrando un impacto duradero en el ámbito profesional.

Karla cerró la conferencia con la siguiente reflexión:

“Ser un líder que inspira va más allá de dirigir o supervisar. Implica ser un ejemplo vivo de los valores y comportamientos que deseas ver en los demás. Al cultivar la integridad, la empatía, el desarrollo del equipo y la resiliencia, puedes no solo guiar a tu equipo hacia el éxito, sino también inspirarles a ser mejores en todas las facetas de su vida profesional y personal.”

Tu liderazgo puede ser la chispa que motive a otros a alcanzar su máximo potencial.

Dando continuidad al programa de “El Liderazgo no tiene Género; Se trata de compartir no de competir”, el 19 de septiembre se llevará a cabo el cuarto módulo del ciclo de conferencias titulado “El valor duradero del líder se mide por la sucesión”. Este evento, enfocado en la importancia de la planificación de la sucesión de líderes en las organizaciones, abordará cómo el verdadero legado de un líder se refleja en su capacidad para preparar y formar a las futuras generaciones.

KALOPSÍA y Mujeres Aridra invitan a todos los interesados a participar en esta nueva sesión, con la que cerramos este ciclo de Conferencias para ayudar a consolidar líderes que buscan dejar una huella duradera en sus equipos y organizaciones.

JUNTA MENSUAL

ARIDRA

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

30 de agosto
Presencial
Guadalajara

PATROCINADOR

S&P Global
Mobility

Sin duda alguna, las juntas de ARIDRA, que a través de los años se han realizado en el marco de la Expo Internacional RUJAC, son en cierta medida diferentes al resto y hay dos factores que inciden en ello. En primer lugar, el número de asistentes es mayor al promedio, ya que muchos socios están exponiendo o visitando la exposición, es decir, fuera de sus lugares de trabajo, lo que les permite cierta flexibilidad en sus actividades. En segundo término, es un desayuno en el último día de la exposición, de tal suerte que muchos de los directivos y empresarios todavía se encuentran en Guadalajara, antes de regresar a sus lugares de origen, lo que permite su presencia, convirtiendo así la reunión en una muy buena oportunidad para el networking, pero en un ambiente más relajado.





En esta ocasión asistieron 160 personas, que estuvieron atentos a la plática de nuestro socio S&P Global, con el título “Tú aliado estratégico para la toma de decisiones en el aftermarket mexicano” en voz del Ing. Ian Fernando Martínez de la Rosa, quien reveló algunas de las herramientas útiles que su empresa ha diseñado para nuestro sector, que resultaron más que bien recibidas por la audiencia.

Por otra parte, también resultó muy destacada la participación del Lic. Miguel Ángel Garbuno, quien habló de las Tendencias del Parque Vehicular Mexicano, información que siempre es interesante para los socios de ARIDRA, ya sean fabricantes o Distribuidores.

Al filo de las 11 de la mañana la reunión se dio por terminada, y tras los comentarios de los presentes estamos en la posibilidad de asegurar que la junta de ARIDRA, correspondiente al mes de Septiembre del 2024, fue muy productiva y satisfactoria.

*La próxima junta será el 3 de Octubre, en CDMX, en el Hotel Riazor.
Los esperamos.*



SUMA AUTOMOTRIZ

R E V I S T A



SUSCRÍBETE Y SÍGUENOS

¡Súmate a Suma Noticias!

El espacio informativo de la Industria





Mujeres Aridra, año 1 número 6
septiembre de 2024
Morelia 38, Despacho 305,
Roma Norte, Cuauhtémoc,
CDMX, 06700
Licencia en trámite

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

**MUJERES
ARIDRA**