

EL VALOR



[LA COLABORACION COMO SUSTENTO DE LAS ORGANIZACIONES)

DESARROLLANDO COMPETENCIAS

Durante mucho tiempo se ha dicho que el principal VALOR que tiene una Organización se encuentra principalmente en sus RECURSOS HUMANOS, ya que son el motor fundamental para el Desarrollo Sostenible.

Y siempre que se inicia un camino se tiene el reto del aprendizaje que es el pilar de las competencias que consisten en el Conocimiento, Habilidades, Actitudes y Valores, que permiten lograr la realización plena tanto en el ámbito personal, como en los equipos de trabajo.

Si bien es cierto que en esta nueva etapa de desarrollo LATINSA cuenta con un irremediable cambio generacional, al tener un equipo de trabajo muy joven, también es cierto que a partir del entusiasmo que cada individuo tenga podremos ir avanzando para continuar con la presencia Nacional que como Organización Consultora tenemos desde hace muchos años..

La colaboración entre los integrantes del equipo de trabajo se vuelve relevante, ya que a partir de dicha colaboración apoyada en la comunicación efectiva se permite el flujo óptimo de la información necesaria para dar cumplimiento a los compromisos, considerando que el seguimiento de los procesos hace que las metas planteadas se cumplan en su totalidad.

Cuando se es joven, se tiene el ímpetu para el desarrollo innovador, aunque es indispensable tener en cuenta que las bases del conocimiento incluirán los factores de la innovación, enriqueciendo los procesos.

Por ello, en esta nueva etapa, en LATINSA estamos haciendo un gran esfuerzo para lograr que la integración de todos los individuos en el equipo de trabajo, permitan reducir tiempos de ejecución y entonces se puedan aprovechar mejor las oportunidades que nuestro sector de actividad presenta a lo largo del camino.

Solamente mediante nuestra colaboración a través de la comunicación efectiva y la propia adaptación y empatía, nos llevará a conseguir lo que nos ilusiona, aunque para ello es primordial alcanzar el rendimiento óptimo, que además es muy importante para el crecimiento personal.

Ricardo de León

Abril de 2022

PRINCIPIOS Y VALORES DE LATINSA

Responsabilidad
.- Obligación de responder de los actos que alguien ejecuta o que otros hacen.

Honradez. - Rectitud de ánimo e integridad en el obrar.

Honestidad. - Decente, razonable, justo.

Lealtad. - Cumplimiento de los que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien.

Compromiso. - Obligación cotidiana, palabra dada.

La ingeniería civil y las grandes obras

Apoyándose en el conocimiento de las matemáticas y la geometría legada por los griegos para construir una extensa red de caminos, puertos y obras hidráulicas, Roma levantó un imperio en el que –muchos historiadores coinciden– el pueblo disfrutó del más alto estándar de vida, particularmente en un periodo de cien años, antes de que se iniciara su declive.

ESTEBAN FIGUEROA PALACIOS
Ingeniero civil con maestría en Planeación de infraestructura. Consultor en planeación y financiamiento de infraestructura por más de 35 años. Coordinador del Comité de Planeación en el CICM.

La romana fue una civilización pragmática que entendió que la construcción de obras debía tener el propósito de contribuir al bienestar de su pueblo. Robert Graves, en su extraordinaria novela *Yo, Claudio*, refiere una anécdota que –cierta o producto de la creatividad del autor– revela una forma de pensar de los gobernantes romanos. Un año en que el clima fue particularmente severo en las costas del puerto de Ostia Antica, en la desembocadura del Tíber en el mar Tirreno, se suspendió el desembarco de los granos procedentes de ese gran silo del imperio que fue Egipto, lo que ocasionó una crisis alimentaria en Roma. Los romanos, acostumbrados a recibir su dotación de granos, aceite de oliva y vino a manera de subsidio público, eran particularmente intolerantes ante el retraso de su prebenda, por lo que el emperador Claudio visitó el puerto y, conversando con su arquitecto (título que genéricamente se daba a los constructores), éste trató

de convencerlo de construir grandes monumentos para preservar su nombre, tal como –le decía– los faraones egipcios lo hicieron con esas monumentales tumbas en forma de pirámides. Claudio reflexionó y le respondió que esas estructuras, si bien eran impresionantes y testimonio del ingenio y laboriosidad del ser humano, no aportaban nada al pueblo egipcio, necesitado de otras cosas más simples. En cambio, razonaba el emperador, construir un puerto en Ostia Antica, que guareciera a las embarcaciones y permitiera el desembarco de los granos, ofrecería bienestar al pueblo. También decía que la red de caminos iniciada con la Vía Apia –nombrada así en honor del senador que hizo de contratista, no del constructor, y que abarcaba los confines del imperio, construida con una técnica que no difiere mucho de los caminos modernos en su subestructura– permitió a Roma no sólo conquistar militar y políticamente al mundo mediterráneo y el norte



Las estructuras romanas de servicio eran técnicamente eficientes y socialmente rentables.



Los países árabes, con excedentes enormes de capital producto de su riqueza petrolera, muestran al mundo grandes edificios y obras monumentales.

de la actual Europa, sino que su aporte más importante fue hacer de Roma el referente de un estilo de vida.

En efecto, la moderna cultura occidental tiene sus orígenes en la cultura romana –y la griega por herencia–, gracias al desplazamiento de mercancías, hombres y sobre todo ideas y costumbres a través de esas vías, algunos de cuyos elementos, como los puentes, aún hoy se pueden admirar en varias partes de Europa. Se enriqueció luego con la cultura germánica y el ingrediente religioso hebreo, mas fue el latín *la lingua franca* y crearon un sistema jurídico que sigue siendo la base del derecho en muchos países modernos.

Roma entendió que el arte de gobernar no suponía la búsqueda de la igualdad patrimonial, pues desde la invención de la agricultura –que permitió generar y acumular excedentes y dio origen al capital, a las disputas por él y por lo tanto el descubrimiento del poder político– la sociedad se constituyó en estamentos económicos, que persisten perfeccionados en el mundo moderno. Así el pueblo romano recibía lo necesario para mantener un nivel de vida satisfactorio y las obras públicas tenían ese fin. Las estructuras romanas de servicio no eran espectaculares, pero sí técnicamente eficientes y socialmente rentables.

Las grandes obras de nuestro tiempo

En estos tiempos de transmisión veloz y masiva de información, los ingenieros intercambiamos fotos, videos y datos de espectaculares obras de ingeniería, particularmente construidas en China o en los países árabes. La motivación en tales países para levantar estructuras estéticamente monumentales y técnicamente innovadoras es diversa: China estableció un programa acelerado de modernización, tratando de alcanzar los niveles de vida de los países desarrollados, lo que consiguió sorprendentemente en menos de 50 años para una población equivalente a la de Estados Unidos; este esfuerzo, sin embargo, ha sido más lento cuando el desarrollo avanza



China estableció un programa acelerado de modernización, tratando de alcanzar los niveles de vida de los países desarrollados.

de la costa hacia el interior del continente. La infraestructura china tiene, evidentemente, el propósito de modernizar al país, pero también el de ofrecer un efecto de demostración para sorprender al mundo, exhibir su capacidad tecnológica y económica y situarse en la liga de las grandes potencias, aun cuando –como Rusia– una parte mayoritaria de su población se halla sumida en el subdesarrollo.

Los países árabes, por su lado, con excedentes enormes de capital, producto de su riqueza petrolera, muestran al mundo, tal vez de manera extravagante, grandes edificios y obras monumentales; buscan récords de altura y dan pie a la imaginación de creativos arquitectos, asumiendo la actitud de un ya no tan nuevo rico que quiere presumir lo que tiene. Todo ello genera admiración en muchos.

Es importante conocer lo que se hace en el mundo, sí, pero no siempre como una referencia exacta, sino para comprender qué sentido les dan a sus obras otros pueblos, a qué política de desarrollo responden y, por

La ingeniería civil y las grandes obras



El primer paso es conocer nuestra realidad. Los ingenieros mexicanos han desarrollado obras para atender las demandas de comunicación, salud y vivienda, entre otras.

Roma entendió que el arte de gobernar no suponía la búsqueda de la igualdad patrimonial, pues desde la invención de la agricultura la sociedad se constituyó en estamentos económicos, que persisten perfeccionados en el mundo moderno. Así el pueblo romano recibía lo necesario para mantener un nivel de vida satisfactorio y las obras públicas tenían ese fin. Las estructuras romanas de servicio no eran espectaculares, pero sí técnicamente eficientes y socialmente rentables.

supuesto, para saber de las innovaciones técnicas que nos ayuden a desarrollar las propias, a adaptar algunas y a tomar las que sean aplicables a nuestra realidad.

El interés de la ingeniería civil mexicana se debe orientar no a tratar de competir con los grandes proyectos que responden a otros propósitos, sino a buscar la complementariedad de experiencias, ideas y capacidades con otros ámbitos y crear una ingeniería colaborativa. En México la ingeniería sísmica y la geotécnica son reconocidas, sobre todo por el conocimiento de suelos arcillosos saturados característicos de ese gran laboratorio que es el Valle de México; estas fortalezas se deben ofrecer al mundo y sumarse a otras para generar nuevos conocimientos. Los profesionales de una disciplina como la ingeniería civil, que exige el trabajo colaborativo, deben buscar la complementariedad de experiencias para buscar soluciones creativas a las demandas de la sociedad en materia de infraestructura.


A la hora de planificar, debemos aprovechar las posibilidades de comunicación moderna para dialogar sobre nuestros problemas, las necesidades de la sociedad a la

que servimos y orientar nuestra creatividad, conocimiento y experiencia a construir los escalones del desarrollo antes que aspirar a la construcción de obras que pueden constituir un orgullo técnico pero que no responden a las necesidades de la mayor parte de la sociedad.

Muchos ingenieros y arquitectos con sentido social han desarrollado ideas creativas para

aprovechar los recursos naturales con objeto de incentivar actividades productivas, para el tratamiento por medios naturales de aguas servidas o técnicas de autoconstrucción de viviendas dignas, en fin, para enfrentar las carencias de servicios de agua y drenaje, de comunicación y de salud en muchas regiones del país. Son esos los videos y la información que es necesario difundir.

Las nuevas generaciones de alumnos de ingeniería civil son muy creativas y tienen una gran sensibilidad social; ellos pueden iniciar blogs, páginas de difusión de nuestra realidad y de ideas de cómo la ingeniería civil puede contribuir a colocar las bases del desarrollo social en las zonas marginadas del país. Existen ya experiencias de programas de este tipo que desafortunadamente no han adquirido el impulso necesario para surgir como un medio colaborativo académico, gremial y social.

El primer paso es conocer nuestra realidad y nuestras necesidades como sociedad. Empecemos por difundirla y muchos ingenieros creativos propondrán ideas innovadoras con el sentido social que debe envolver a nuestra profesión 

[ACTUALIDAD](#)

7 consejos para lidiar con el burnout de los equipos de trabajo

Los vínculos entre el trabajo y el hogar de muchas mujeres se deterioraron desde el inicio de la pandemia debido al incremento de tareas en ambos espacios.

mar 29 marzo 2022 08:21 AM

Los vínculos entre el trabajo y el hogar de muchas mujeres se deterioraron desde el inicio de la pandemia debido al incremento de tareas en ambos espacios.(Grupo Expansión)

["**Ana Grimaldo**"]

El *burnout* es la sensación de agotamiento o cansancio excesivo, producido por el estrés laboral, que afecta de forma emocional y física a las personas que lo padecen. Sus síntomas son similares a la depresión, pues produce desde malestares físicos así como disminución en la motivación e involucramiento en el trabajo. Y, aunque es un fenómeno que se presenta tanto en hombres como en mujeres, son estas últimas las más susceptibles de experimentarlo.

Son ellas las que sufren más debido a la sobrecarga de labores, pues dedican 43 horas semanales, en promedio, a tareas del hogar y cuidado no remunerado, 2.3 veces más que los hombres, según cifras del año pasado de la organización México Cómo Vamos. A ello hay que sumar el estrés laboral que representa para muchas mujeres mantener su puesto o crecer profesionalmente.

Para lidiar con el estrés colectivo que equipos enteros experimentan desde la irrupción de la pandemia, algunas líderes comparten consejos sobre cómo manejaron la situación para cuidar de la salud de sus colaboradoras y colaboradores.

[Jacqueline Pusas, directora de Recursos Humanos en Reckitt](#), explica que el *burnout* es un problema prioritario para las organizaciones, que deben comprometerse a cuidar a las personas de sus equipos que se sienten así y prevenir para que no lleguen a ese punto.

1. Aprende a leer las señales

"Hace tiempo lideraba un proyecto de gran exposición con un alto nivel de dificultad y sentido de urgencia. Al ir avanzando, noté que un miembro del equipo comenzó a tener ciertos cambios de actitud, pues era muy comprometida con las tareas del día con día, pero empezó a aislarse, así que me acerqué a ella para platicar al respecto", explica. "Su reacción fue empezar a llorar. Esto encendió mi alarma y así fue como generamos un plan inmediato de apoyo, basado en la escucha y empatía, además de otros pilares de soporte. Muchas veces hay que abrir ese canal proactivamente para detectar que un compañero está teniendo dificultades en la parte emocional aunque laboralmente siga presentando excelentes resultados", agrega.

De acuerdo con Pusas, esa experiencia fue determinante en su carrera como líder, pues fue una gran oportunidad para reconocer estos casos.

2. Busca ayuda de profesionales

"En Reckitt decidimos buscar a una empresa especializada, la cual implementó el programa Bienestar. Éste condujo al compromiso para que a todos los ejecutivos senior de Reckitt les fueran asignados *coaches* expertos para guiarlos en su liderazgo y, posteriormente, realizar evaluaciones semestrales", explica Pusas.

El resto de los colaboradores también cuentan con una plataforma digital donde pueden encontrar ejercicios, apoyo nutricional, actividades para ejercitar la mente, pausas activas, entre otras.

3. Mide el clima anímico de tu equipo

De igual forma, la [directora de Recursos Humanos en Reckitt](#) señala que en la compañía se implementó un micrositio con artículos, reflexiones de bienestar, encuestas de satisfacción y un espacio para comentar las áreas de oportunidad.

La encuesta es anual y mide el clima laboral con la evaluación de secciones relacionadas con bienestar, psicología, finanzas personales y de orden jurídico.

"Los resultados podemos observarlos en la convivencia diaria pero, de forma cuantitativa, el año en el que se utilizaron con mayor frecuencia estos programas fue 2020", dice.

4. Aprender a frenar el ritmo
Del otro lado de la experiencia se encuentra Regina Athié, cofundadora y CEO de Cuéntame, una consultora que se encarga de asesorar a empresas sobre salud mental y quien sí atravesó por un episodio de *burnout*.

"En 2021, me di cuenta de que sí tenía *burnout* porque tenía muy poca energía. Hasta las juntas con clientes me agotaban, desde la planeación de las mismas", dice.

Otro síntoma que identificó fue que, al estar más irritable, su trato a la gente que le rodeaba era muy rudo y su paciencia se redujo a niveles complicados para la dinámica laboral.

Athié llevaba un largo periodo sin tomar vacaciones y, tras detectar que empezó a sufrir ataques de pánico, decidió tomar un periodo de descanso.

"Aprendí que las personas funcionamos como un motor: si no frenas, si no haces pausas, el motor se va a quemar y eso fue lo que me pasó", dice.

A partir de ello visibilizó la importancia del descanso para su equipo de trabajo aplicando jornadas más flexibles que se denominaron días de salud mental (un día libre cada 15 días, adicional a los descansos semanales).

5. Sumar a todos a las pláticas
Aunque una líder de equipo sea consciente de la importancia de cuidar la salud mental propia y de su equipo de trabajo, a veces no será suficiente para realizar cambios sustanciales en las dinámicas de trabajo. Por ello, la sensibilización sobre estos cuidados debe permear desde las cúpulas de decisión en cada empresa a cada área de la misma.

"Durante la pandemia se acercaron varias empresas que nos pidieron asesoría porque miembros de los consejos de las compañías donde

trabajaban les empezaron a pedir reportes mensuales sobre cuántas personas de sus equipos tenían *burnout* y sobre cuántas recibieron algún tratamiento", explica Athié.

6. Abrir canales de confianza

El *burnout* no siempre se origina por motivos laborales, pero siempre se manifiesta en esa esfera. Y para la emprendedora, ésta es razón suficiente para establecer canales seguros, en términos de confidencialidad y confianza, para que colaboradoras y colaboradores se puedan acercar con cualquier líder de equipo a exponer situaciones que le provoquen angustia y un estado de malestar prolongado.

7. Anticípate a un estado de agotamiento

Jacqueline L'Hoist, directora de la Unidad de Género de Grupo Salinas, cuenta que, aunque la pandemia fue un hecho sin precedentes y que nadie podía prever el alcance y las consecuencias que tendría, se apuró a proponer talleres que dieran contención emocional a quienes lo necesitaran, no sólo mujeres.

"En 2020 le propuse que todas las personas que tuvieran equipos que tomaran conmigo talleres para resolver conflictos internos como hostigamiento laboral, carga laboral, pero también otros temas personales como el miedo ante la incertidumbre de algo que nadie de nosotros había pasado jamás. Creo que fue de gran utilidad porque con el *home office* hasta hablamos de cómo evitar el *mobbing laboral* [el acoso laboral por parte de jefes o compañeros de trabajo]", contó.

Para ella, el acierto fue doble: los talleres se aplicaron desde el inicio, mucho antes de que se vieran los efectos del *burnout*, y que se aplicaran a todos los colaboradores por igual pese a que la capacitación salió de la Unidad de Género.

"Al final, estos colaboradores regresaron a sus casas y pudieron incluso dar contención a sus parejas o a sus familias enteras", dice.

OPINIÓN

La colaboración es el ingrediente esencial para innovar

El verdadero capital y el activo más importante de las empresas es su gente, pero cuidado, no podemos solo decirlo, también hay que demostrarlo con hechos, opina Enrique Kassian.

Enrique Kassian

dom 06 diciembre 2020 07:00 AM

(Expansión) – Acercándonos al cierre de año y cumpliendo casi 10 meses en confinamiento por una crisis sanitaria que sin duda nos tomó por sorpresa, hemos visto la luz de una nueva era, algunos quizás le llamarán la era de la transformación digital, del internet, la era COVID, Yo la llamaría la era de la colaboración.

Vivimos en una sociedad hiper conectada que se caracteriza por ser totalmente digital, global y sin barreras, lo cual, por un lado nos ha permitido contar con cualquier clase de información de manera ágil y sencilla, pero que también ha complicado su manejo por el enorme volumen de datos, haciéndonos víctimas de la sobreexposición e imposibilitando que una sola persona encuentre respuestas a las complejidades y enigmas que una sociedad como ésta presenta.

Este escenario nos lleva necesariamente a recurrir a la inteligencia colectiva y a la suma del conocimiento de varias personas para encontrar nuevos enfoques y formas distintas de hacer las cosas.

Si bien es cierto que la innovación y la tecnología es en lo primero que pensamos como herramienta para hacer frente al cambio de paradigma en el que hoy nos encontramos, no solo a nivel empresarial sino también personal, la realidad es que son las personas quienes alimentan este concepto, aportando nuevas ideas y soluciones a los conflictos actuales; pero no cualquier tipo de personas, si no aquellas en estado “engaged”, comprometidas, implicadas, conectadas, es decir personas colaborativas, en ellas está el secreto para llevar a una compañía al éxito.

Por lo tanto, el verdadero capital y el activo más importante de las empresas es su gente, pero cuidado, no podemos solo decirlo, también hay que demostrarlo con hechos, pues lamentablemente no siempre se actúa de manera consistente.

Para lograrlo debemos permitir que las ideas de las personas “engaged” florezcan desarrollándose bajo una visión clara de hacia dónde van, echando mano de herramientas que ayuden a que esa colaboración fructifique y se pueda materializar.

Para ello será necesario ajustar los modelos de gestión, superando las jerarquías fundamentadas en el “orden y mando”, la estandarización de las personas o en el control, pues si bien estos organigramas funcionaban en entornos no cambiantes, las circunstancias en las que hoy vivimos demandan que las organizaciones se comporten como una red horizontal, favoreciendo con ello la colaboración entre los distintos elementos que conviven no solo al interior de la compañía sino también desde el ángulo de clientes y proveedores, para así incorporar visiones valiosas al negocio y mostrar con ello una imagen al interior y al exterior permeable, flexible y dispuesta a hacer de la colaboración su mejor herramienta.

Otro punto importante a considerar para generar verdadera colaboración es la implementación de una cultura basada en la confianza y transparencia, pues para que se produzcan procesos cooperativos entre los distintos equipos, será necesario tener la confianza de que existe el interés por escucharnos y se nos permitirá actuar, pues es común que exista un gap muy importante entre quien toma las decisiones y quien tiene las ideas.

La prioridad debe centrarse en crear organizaciones que conecten ambas cosas siendo nuevamente la colaboración la piedra angular dentro de un entorno en el que no se promueva el mérito individual ni se compita, sino que se contribuya equitativamente.

Si como compañía queremos que nuevos talentos participen activamente con nosotros, tendremos que crear los contextos necesarios para que de manera natural surja la colaboración, hablando desde los espacios físicos, los modelos de comunicación de la empresa, hasta la estructura y la diversidad en cada equipo, para así

lograr convertir este momento cambiante en la oportunidad perfecta para afianzar la complicidad de los integrantes y por consiguiente el crecimiento de la empresa en su totalidad.

Así, vemos cómo la colaboración es el ingrediente esencial para la innovación y la única herramienta para sobrevivir en este entorno de transformación y disrupción que tenemos el privilegio de estar viviendo.

Nota del editor: Enrique Kassian, Director Ejecutivo de Recursos Humanos de MAPFRE México. Síguelo en [LinkedIn](#). Las opiniones publicadas en esta columna pertenecen exclusivamente al autor.

CARRERA

¿Por qué te sientes más cansado tras las vacaciones? La UNAM responde

Si sientes que no descansaste en las vacaciones de Semana Santa, esta experta de la UNAM te dice por qué y qué tienes que hacer la próxima vez para regresar al trabajo con las pilas recargadas.

lun 18 abril 2022 10:40 AM

Bored businesswoman yawning at workplace feeling no motivation or lack of sleep tired of boring office routine, exhausted restless employee gaping suffering from chronic fatigue or overwork concept (México es uno de los países con menos días de vacaciones en el mundo, con un promedio de 14 días.)

Los **mexicanos** están entre los **trabajadores más estresados del mundo** a causa de su trabajo, debido, en parte, a que las vacaciones son demasiado cortas. Una experta de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) dio algunos consejos para cambiar esta tendencia.

Erika Villavicencio Ayub, investigadora de la Facultad de Psicología de la **UNAM**, detalló que los mexicanos son los trabajadores con más estrés provocado por su trabajo en el mundo. Al mismo tiempo, México es uno de los países con menos días de vacaciones para los empleados.

Vacaciones muy cortas y la figura creciente del “colaborador siempre disponible” provocan que los empleados mexicanos no puedan descansar como es debido. Pues según la investigadora esta cultura laboral provoca una sobrecarga de actividades y desencadena un riesgo psicosocial.

El estrés laboral no termina con las vacaciones y provoca molestias gastrointestinales, alteraciones del sueño, dolor de cabeza, reacciones conductuales, miedos y experiencias de acoso laboral, detalló en un comunicado de la Máxima casa de Estudios la también coordinadora de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología.

¿Cómo alcanzar el descanso pleno durante las vacaciones?

Las vacaciones cortas son insuficientes, pues de acuerdo con un estudio publicado en el Journal of Happiness Studies se necesitan más de ocho días de éstas para que el cuerpo y la mente se aclimaten a un ambiente de reposo.

No obstante, la doctora Erika Villavicencio puntualizó que **es posible alcanzar un descanso pleno tras tres días de vacaciones, siempre y cuando las personas se desconecten totalmente de lo laboral**. Para ello recomienda planear actividades placenteras y relajantes, generar hábitos saludables como el ejercicio físico.

De este modo, el retorno a las actividades laborales se hará en óptimas condiciones:

“Al tener un verdadero descanso nuestros procesos de atención se optimizan al regresar a desarrollar una actividad que requiere concentración, de lo contrario nos bloqueamos y se complica la entrega de buenos resultados. Se trata de cumplir con tiempos y entregables que nos solicitan en lo laboral, pero hacerlo de una forma orquestada y con ello no solamente hay prontitud de entrega de resultados o disminución de conflictos, sino que producimos un mejor clima laboral”, indicó en una entrevista para la UNAM.

EFEMERIDES ABRIL 2022

2 DE ABRIL

**Día Mundial del
Autismo**



la ONU instó a todos los estados miembros de la organización a que se observe este día y se tomen medidas para ayudar a reconocer los derechos de todas aquellas personas con autismo

7 DE ABRIL

**Día Mundial de la
Salud**



La fecha es una conmemoración creada para recordar la fundación de la Organización Mundial de la Salud en el año 1948.

22 DE ABRIL

Día de la Tierra



El Día de la Tierra, conocido además como el Día Internacional de la Madre Tierra. La fecha pretende visibilizar los problemas de superpoblación.

23 DE ABRIL

**Día Internacional
del Libro**



Día Internacional del Libro y del Derecho de Autor. la fecha fue creada para recordar el natalicio de la poeta y escritora sor Juana Inés de la Cruz.

30 DE ABRIL

Día del Niño



El Día del Niño es una celebración anual dedicada a la protección de los niños del mundo y ocurre el 30 de abril en México.

TRINI MTZ





FELIZ CUMPLEAÑOS



Ma de Lourdes de Santiago

02 de Abril

Eva Imelda Tejada Medina

14 de Abril

Sandra Fabiola Santillán

19 de Abril

TE DESEA

