

Las



Play List

**#Gestión de la Diversidad,
Equidad e Inclusión (DEI)
2024**

Nodos





Las



Playlist

#Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)


La Gestión Organizacional desde la perspectiva de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) no solo marca unas pautas de la Cultura Organizacional ¡sino que la redefine por completo!

La verdadera riqueza de una organización reside en la amplia gama de talentos, perspectivas y experiencias que aportan todas las personas. Desde Nodos comprendemos los valores de la DEI, pero también reconocemos las tensiones y barreras que se generan en un espacio laboral que abraza el ADN de las agendas de Equidad que imperan a nivel internacional y local.

Nuestro enfoque no busca cumplir con cuotas, sino que **acompañamos en la creación de entornos donde cada persona se sienta valorada, respetada y capacitada para tener las mismas oportunidades de contribuir al máximo con su potencial.** Y construir una cultura, donde aquellos grupos que han sido históricamente excluidos puedan ser parte y aportar talento.

La inclusión es más que una palabra de moda; es la fuerza impulsora que fomenta la innovación, la creatividad y el rendimiento excepcional.

A continuación, encontrarás distintos servicios que tu empresa puede solicitarnos para impulsar ese camino tan apasionante que nos convoca.

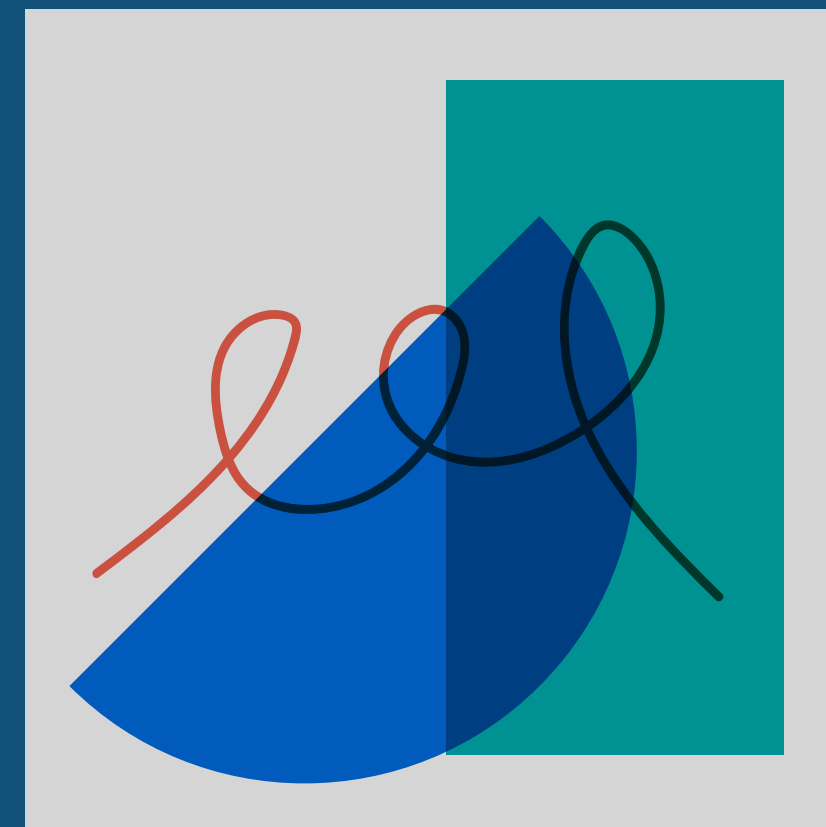




**# Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)**



**PRIMEROS
PASOS**



**POLÍTICAS,
LICENCIAS
Y PROTOCOLOS**



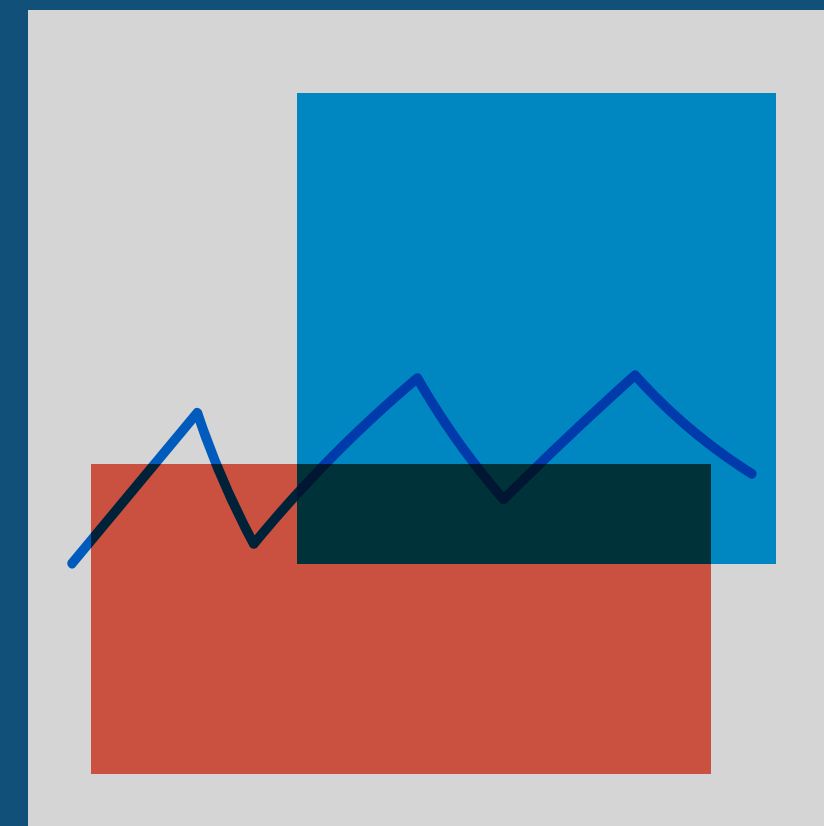
**PROTOCOLOS
PARA NECESIDADES
ESPECÍFICAS**



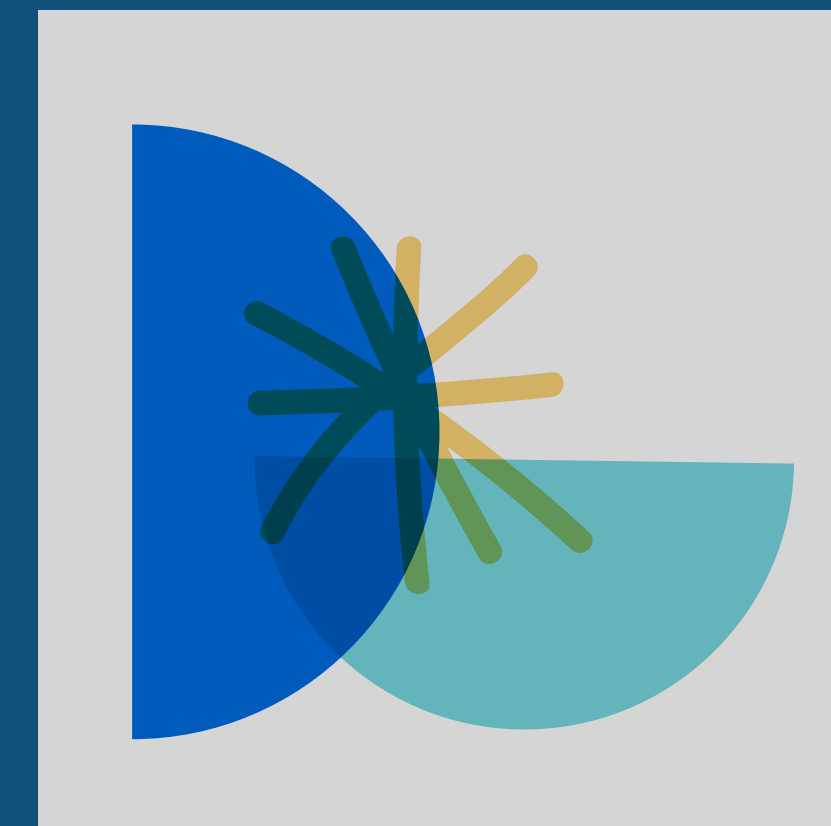
**RECLUTAMIENTO
INCLUSIVO**



**COMUNICACIÓN
INCLUSIVA**



**BENCHMARKING
E INVESTIGACIÓN
DE MERCADO
SOBRE DEI**



**ASESORÍAS
ESPECÍFICAS**

Las



Play List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Primeros Pasos

01.

Diagnóstico

Tenemos diversos modelos y enfoques, desde la **herramienta gratuita, confidencial y autoadministrada Insight*** que te dará un autodiagnóstico general sobre tu momento presente en gestión de DEI, hasta auditorias de buenas prácticas en gestión de DEI, y otros con diferentes niveles de profundidad (pulsos, diagnósticos cualitativos, cuantitativos) que no sólo darán cuenta de lo que piensan quienes trabajan en tu empresa sobre estos temas, sino también información para tu Plan de Trabajo.

Ejemplos de tipos de diagnósticos:

- Auditoria de Insight
- Diagnóstico cuali – cuantitativo
- Relevamiento y sistematización de buenas prácticas.
- Análisis de casos.
- Evaluación de Riesgo Psicosociales.

Estos procesos pueden ser desde los más sencillos que te llevarán una hora como Insight, hasta procesos de dos semanas y hasta 3 meses dependiendo del enfoque y la profundidad.

*Podés comenzar Insight ya mismo haciendo click acá

Playlist

Primeros Pasos

02.

Planificación de Estrategia DEI para tu Organización

El workshop de Planificación y Activación, estructurado en cuatro fases, usa diversas metodologías: *Agile, Design Thinking, Círculos LeanIn* y del Desarrollo de Naciones Unidas; las mismas son aplicadas dependiendo de la realidad y necesidad de cada organización:

- Diagnóstico sobre los problemas a trabajar en materia de DEI,
- Espacio de debate, donde se establecerán los lineamientos esenciales para dirigir los puntos de acuerdo a abordar.
- Propuestas y priorización de actividades, acciones, programas para resolver los problemas presentados
- Cierre de Estructuración, durante el cual se presentan los acuerdos y compromisos de trabajo resultantes de las etapas anteriores con potencial elaboración de indicadores, responsables y cronograma.

Es importante destacar que, **para lograr una planificación efectiva, se requieren reuniones y formaciones previas con el cliente y los equipos involucrados.** Estas reuniones tienen el propósito de recopilar información esencial sobre la empresa, lo que enriquecerá el proceso de planificación y asegurará un enfoque estratégico y personalizado.

Dependiendo de la necesidad, alcance y profundidad requerido por la organización, se puede realizar entre 4 y 12 horas los procesos señalados.

Las



Play List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Primeros Pasos

03.

Tablero de indicadores DEI

"Nada que no se esté midiendo puede mejorarse" dice una frase famosa del mundo de los negocios, y no se equivoca. **La gestión de la DEI suele ser un proceso multidimensional complejo, muchas veces difícil de medir, cuantificar o traducir a "números duros".**

¿Qué indicadores será necesario crear?, ¿de qué forma y cómo pueden medirse ciertos fenómenos de nuestra gestión de DEI? En este espacio de abordaje consultivo proponemos acompañar a la empresa a diseñar su propio tablero de indicadores DEI, desde un marco metodológico *Ágil* y basado en los casos de éxito globales en materia de gestión de la diversidad.

Acompañaremos con el diseño y puesta en funcionamiento de lo que se pueda medir -y mostrar- en el esfuerzo hecho en acciones de DEI.

El proceso puede durar hasta un mes y medio.

Las



Play List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Las



Play List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Primeros Pasos

04.

Acompañamiento a Comités

Los Comités, grupos de colaboradores, ERG o BRG (Employee Resource Groups y Business Resource Groups por sus siglas en inglés) y otros formatos existentes en las organizaciones **muchas veces requieren un acompañamiento para su formación, planificación, acuerdos y puesta en común, así como trabajar su motivación y ser reconocidas/os por su trabajo.**

Es por ello que, desde Nodos, hemos desarrollado diversas intervenciones para acompañar a los Comités en sus procesos. Algunos de ellos son:

- Formación a profundidad en los temas de DEI, la gestión y el rol de los Comités.
- Espacios de acuerdos y responsabilidades en sus roles y acciones.
- Planificación de trabajo y acciones.
- Dinámicas de motivación.
- Estrategias para incrementar el número de personas aliadas y que sumen a acciones planificadas.

Para diseñar el mejor proceso se tendrán reuniones previas para el relevamiento de necesidades y diseño del proceso.

Las



Play List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Primeros Pasos

05.

Formación a equipos de dirección, gerencia y liderazgo en perspectiva DEI

Los equipos de liderazgo requieren de herramientas para gestionar la DEI. Desde Nodos tenemos diseñadas diversas metodologías de formación que mueven al conocimiento, la apertura, la gestión y su capacidad de influencia.

Algunos de estas metodologías son:

- **Mesa de Dirección:** Espacio de confianza para trabajar con el Equipo de Dirección sobre sus tensiones en relación a la agenda de DEI.
- **Formación Ejecutiva:** Formación en gestión en clave de DEI con trabajo de casos, buenas prácticas, lecciones aprendidas y otras herramientas para pensar el liderazgo.
- **Liderazgo Inclusivo:** One shot donde a partir de casos los equipos de liderazgo reflexionan sobre su rol en la gestión de la diversidad, además de tener algunas herramientas para mejorar su proceso.

- **On Boarding en DEI:** Espacio de formación y trabajo sobre cómo incorporar la Perspectiva de DEI dirigido a las personas que están asumiendo nuevas responsabilidades como líderes de equipos.
- **Acuerdos de Gerencia:** Espacio de construcción del marco de trabajo, acuerdo y acción de las altas direcciones y gerencias cuando se presentan temas de gestión en el marco de DEI.

Estos formatos no son cerrados, sino flexibles para poder construir espacios ajustados a las necesidades de sus líderes.

Los encuentros pueden ser desde un solo encuentro de dos horas, hasta 5 encuentros de dos horas cada uno para profundizar en los conocimientos y adquisición de herramientas.

Las



Play List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Primeros Pasos

06.

Gestión exitosa de equipos Diversos y Remotos

En los últimos años, y especialmente a partir de 2020, muchas empresas se volcaron, sin preparación ni experiencia previa, a tener a sus equipos conectados de manera virtual, sin compartir espacio de oficina, y, a veces, trabajando desde distintos puntos del país e incluso del mundo.

La presencialidad laboral está de vuelta, pero ¿qué pasa con estos equipos que siguen manteniendo un formato de colaboración remoto?, ¿qué hacen los equipos de esas empresas, geográficamente distribuidos, para poder sostener una modalidad remota y ser equipos de alto desempeño?, y ¿es posible lograr esto y también fomentar la diversidad, equidad e inclusión en estos equipos?

En este capítulo **te proponemos revisar procesos, prácticas, legislaciones y normativas para acercar a tu empresa al modelo de colaboración remota de alto desempeño con perspectiva de DEI.**

Playlist

Primeros Pasos

07.

Gestión estratégica de la diversidad, la equidad y la inclusión

La Gestión de la Diversidad, la Equidad e Inclusión (DEI) hace referencia a todas las tareas, procesos y áreas de una organización cuyo objetivo es promover una transformación cultural que garantice la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación en todas sus operaciones internas y externas.

Este curso busca promover la profesionalización y el conocimiento sobre la gestión de la DEI a partir del desarrollo de tres competencias clave.

- **Formación en DEI:** conocer los temas y las agendas vinculados con la DEI por medio de la comprensión de la situación de diferentes grupos a través del análisis de estadísticas, investigaciones, etc. y los impactos de la discriminación (racismo, machismo, xenofobia, LGBTQ+fobia, capacitismo, etc.) en las personas y en la sociedad.
- **Conocimiento de la gestión de la DEI:** entender las áreas, políticas, procesos y acciones que implican una gestión transversal de la DEI y conocer la cultura de la organización y el entorno empresarial para el desarrollo estratégico de la gestión de la DEI.
- **Capacidad de articulación:** desarrollar habilidades de escucha y diálogo con las diferentes áreas de la organización para movilizar y potenciar internamente la agenda de DEI.

Las



Play
List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Las



Play List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Políticas, licencias y protocolos

08.

Armado de políticas, protocolos y licencias

Contar con un conjunto de políticas, protocolos y licencias es central para el desarrollo de la estrategia de DEI en las organizaciones. Para ello ofrecemos acompañar a las organizaciones con metodología ágiles para su elaboración.

Se relevarán las necesidades y el marco estratégico, y se revisarán los documentos existentes en la organización, con esta primera mirada se realizará un diagnóstico que permita proponer políticas, protocolos y licencias con perspectiva de DEI que establecen el marco de acción ajustado a la organización.

Estos documentos estarán elaborados con base en las necesidades y posibilidades de la organización, las leyes vigentes del país, las mejores prácticas organizacionales y con una mirada integral e interseccional.

09.

Curaduría de políticas, protocolos y licencias

El propósito es mejorar las políticas internas desde una perspectiva de DEI, adaptándolas desde el lenguaje con perspectiva de diversidad, sino ajustándolo a las necesidades de las personas, sus identidades y necesidades actuales, individuales y familiares, siguiendo las mejores prácticas laborales en el país y la región.

Se realizará un análisis crítico de los documentos relevantes, para identificar áreas de mejora en el desarrollo personal y asegurar su conformidad con la perspectiva de DEI.

En este proceso, se buscará detectar posibles sesgos en la redacción y errores conceptuales, garantizando su imparcialidad y precisión, así como una mirada que logre abarcar las distintas historias de las personas que hacen la empresa.

Playlist

Protocolos para necesidades específicas

10.

Política y Protocolo en Construcción de una Cultura del Respeto y de atención frente al Acoso

Con base en los Principios y Marco del Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tomando en cuenta la realidad, estructura, negocio y marco de la organización, se **elabora un documento marco que estructure las alcance, principios, acciones, procesos y responsabilidades internas de la organización para construir vínculos basados en el respeto y que puedan hacer frente cuando se presenta una situación de acoso, violencia o discriminación.**

Este proceso se elaborará junto con los equipos de RRHH, Compliance, Legales, y quienes tengan una mirada necesaria en estos temas, para ajustar los contenidos y que tengan sentido en la organización.

El proceso completo puede durar mes y medio e incluye charla de presentación de la Política y el Protocolo.





Las



**Play
List**

**#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)**

Playlist

Protocolos para necesidades específicas

11.

Acompañamiento y capacitación a equipos en la construcción de una cultura del respeto y activación de protocolo de prevención de acoso laboral

Este proceso se elabora y construye con base en los Principios y Marco del Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en las buenas prácticas empresariales para sumar a toda la organización en el entendimiento de estos acuerdos.

Se recomienda que el proceso tenga 4 fases:

- **Capacitación y sensibilización** a todas las personas de la empresa en la construcción de la Cultura de Respeto, haciendo hincapié en el impacto de las microagresiones.
- **Formación a los equipos de liderazgo** como principales responsables en la construcción de una cultura de respeto.
- **Formación en escucha activa y segura** a personas que pueden ser el primer contacto de denuncia.
- **Formación a equipos** que implementan y analizan las situaciones.

Con los últimos 3 grupos se usa una metodología que les brinda herramientas de escucha activa y empática, análisis respetuoso y mirada interseccional y de DEI cuando realizan la escucha y acompañamientos de situaciones de activación de protocolos.



Las



**Play
List**

**#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)**

Playlist

Protocolos para necesidades específicas

12.

Acompañamiento de Casos Específicos de acoso

Las organizaciones muchas veces requieren acompañamiento para analizar, acompañar a las personas, así como evaluar las diversas situaciones vinculadas con la diversidad, y las dimensiones de las violencias.

Desde Nodos, basados en los principios de derechos humanos, y mejores prácticas, **hemos diseñado dispositivos que permitirán a las organizaciones contar con recursos para llevar adelante una buena implementación de los procesos de casos que se presenten:**

- Evaluación del caso que incluye entrevistas a personas involucradas con la elaboración de un informe para la toma de decisión de la empresa.
- Acompañamiento a la víctima con espacios de escucha profesional para acompañarle en el impacto sucedido.
- Acompañamiento a quien cometió el acto de acoso (siempre que se trate de una situación considerada leve, o en el marco del acoso simbólico)
- Asesoría en la escucha del caso y poder sumar conocimiento e información para el mejor direccionamiento y evaluación del caso.



Las



**Play
List**

**#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)**

Playlist

Protocolos para necesidades específicas

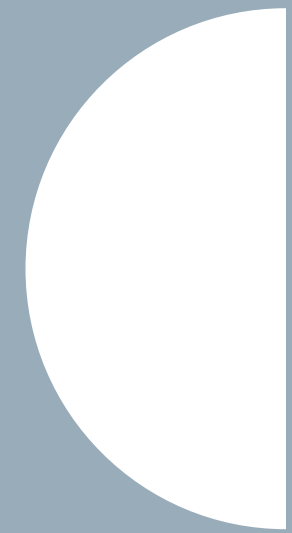
13.

Elaboración de protocolo para el acompañamiento del personal que transita situaciones de Violencia Doméstica

Elaborar un Protocolo de acompañamiento para la **atención, asesoramiento y derivación de personas empleadas por la empresa en contexto de violencia doméstica.** El protocolo tendrá en consideración:

El mismo se desarrolla junto a un espacio de entrenamiento para las personas responsables de la aplicación del Protocolo que brindará conocimientos en las siguientes dimensiones:

- Definición de las violencias de género y doméstica y la normativa regulatoria.
- Impacto y extensión de la violencia doméstica.
- Círculo de la violencia y ruta crítica.
- Escucha activa y no revictimizante.
- Semáforo de recomendaciones para una derivación cuidadosa y respetuosa.
- Definir canales de atención y responsabilidades asignadas,
- Definir medidas de protección y asistencia (licencias, asesoramiento jurídico, psicológico, acompañamiento financiero, aseguro de traslados, protección en el lugar de trabajo, entre otros)
- Definir la evaluación del riesgo y derivación a organismos especializados en la atención de la violencia doméstica.



Las



Play List

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Protocolos para necesidades específicas

14.

Elaboración de un Protocolo de acompañamiento a personas trans y no binarias

La transición en las personas trans, y no binarias, es un proceso único, individual y complejo de visibilización por medio del cual empiezan a vivir sus vidas en el género con el que se identifican, en vez del género que les fue asignado al nacer. Esta vivencia puede incluir, o no, la rectificación registral, modificación corporal y expresión de género, entre otros.

No existe una única forma de vivir este proceso de visibilización, las experiencias son diversas. La misma puede ser social, legal y/o corporal, entre otras, y por lo general, no se da de una sola vez en todos los espacios, sino que es un proceso continuo, donde ante cada nueva situación la visibilización puede conllevar riesgos.

El desarrollo del protocolo se basará en dos fuentes: el cuerpo normativo y legislativo del Sistema Internacional de DD.HH. y del país correspondiente en el que se implemente, obteniendo un documento acorde a los momentos que una organización debería acompañar en estos momentos de vida y algunos procesos internos.

Las 
**Play
List**

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Reclutamiento Inclusivo

15.

Reclutamiento intencional e inclusivo

En los tiempos que corren, **contar con una estrategia integral que fomente y desarrolle prácticas inclusivas de la diversidad** es algo que muchas empresas ya están haciendo. Para iniciar este camino de transformación, un primer gran paso implica **contar con un proceso de atracción de talento basado en prácticas inclusivas, abiertas a la diversidad y, sobre todo, intencionales.** ¿Qué significa esto?

En tanto son quienes "abren la puerta" a que ingresen nuevos colaboradores a la organización, los departamentos de Atracción de Talento necesitan desarrollar y madurar procesos, prácticas, herramientas y métricas que posibiliten este cambio.

Les ofrecemos acompañarlos en tres etapas, siguiendo un marco de trabajo Agile:

- **Exploración:** revisamos los procesos del área tal y como funcionan en la actualidad -desde el relevamiento de puesto hasta el onboarding / bienvenida de un nuevo ingreso- para detectar oportunidades de mejora, buenas prácticas, procesos existentes y faltantes, etc.
- **Análisis:** Trabajamos en el procesamiento de los datos relevados desde la mirada de DEI para confeccionar un plan de transformación.
- **Implementación:** Proponemos un plan de trabajo para impulsar la transformación del área de manera planificada y con objetivos claros y medibles.

Este proceso se puede ajustar al nivel de especificidad o generalidad que la empresa necesite para el momento que atraviesa, nunca es una fórmula única y universal. **El objetivo es entender cuál será el mejor camino a tomar para lograr que el área de Atracción de Talento** sea, en tanto la puerta de entrada a la empresa, de las primeras áreas en observar una gestión integral desde la DEI y contribuir así a nutrir equipos de trabajo diversos, inclusivos de otras miradas y realidades y formados para poder hacerlo.

Playlist

Reclutamiento Inclusivo

16.

Capacitación en sesgos inconscientes y comunicación en los procesos de reclutamiento

Mediante un espacio de formación, se recorrerá todo el proceso de reclutamiento, desde cómo se piensa el puesto, la comunicación, el proceso de selección/terna, así como el on boarding desde una perspectiva de diversidad, donde los prejuicios y sesgos pueden ser una barrera para hacer una selección más inclusiva.

El espacio tiene algunos contenidos teóricos, pero sobre todo se trabaja con ejemplos y casos.

Las 
**Play
List**

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Comunicación Inclusiva

17.

Todo el tiempo, en todas las dimensiones de la organización se genera comunicación. Por ello usar las palabras adecuadas, **utilizar un lenguaje que incluya a los diferentes géneros, identidades y realidades; además usar imágenes que no refuercen estereotipos**, sino que abran el abanico a las diversidades de sus públicos internos y externos son un fuerte potencial para el negocio y sumar herramientas de DEI.

Para ello tenemos los siguientes servicios y procesos:

- **Formación** a las diversas áreas (RRHH, marketing, publicidad, RRPP, RRII) en Comunicación Inclusiva, partiendo de la detección de sesgos y estereotipos hasta llegar a mensajes e imágenes diversas e inclusivas.
- **Curaduría** de *brief*, campaña y piezas: Si se ha realizado una campaña, o está por realizarse y requieres que sea mirada desde la perspectiva de diversidad e inclusión, se revisará por personas expertas que elaborarán un informe con recomendaciones.
- **Manuales** de Comunicación Inclusiva, donde a partir de sus necesidades, cultura organizacional y canales que usan de comunicación se elaborará un manual que guíe a los diversos equipos en cómo pensar las comunicaciones antes de ser presentadas.
- **Guías de comunicación sin estereotipos** en temas de género, diversidad sexual, diversidad cultural, diversidad generacional, discapacidad.
- **Desarrollo de Comunicación Interna** sea para una fecha, o conmemoración específica, o como un Plan Anual de Comunicación en DEI. Esta campaña puede ser en diversos formatos y ajustado a las diversas plataformas virtuales o analógicas que la organización utilice.

Las 
**Play
List**

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)

Playlist

Benchmarking e investigación de mercado sobre DEI

18.

Benchmarking en DEI

El benchmarking en DEI es una herramienta valiosa para las organizaciones que desean mejorar su cultura y prácticas en DEI. Para ello **realizamos este tipo de estudios comparativos cuyo fin es comprender mejor el desempeño en DEI y buscar oportunidades de mejora.**

El proceso de benchmarking en DEI implica los siguientes pasos:

- **Identificación** de organizaciones comparativas
- **Recopilación de datos:** esto puede incluir políticas de contratación, promoción, capacitación, diversidad demográfica del personal, encuestas y cualquier otro dato relevante.
- **Análisis comparativo:** para identificar brechas, áreas de mejora y mejores prácticas.
- **Establecimiento de metas y acciones:** establecer metas específicas y acciones concretas para mejorar el rendimiento en DEI.
- **Seguimiento y evaluación.**

Las 
**Play
List**

**#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)**

Playlist

Benchmarking e investigación de mercado sobre DEI

19.

Estudios de mercado en DEI

Los estudios de mercado en DEI permiten a las organizaciones adaptar sus estrategias y políticas para atender de manera más efectiva las necesidades y expectativas de diversos grupos en el mercado y para promover entorno más inclusivos e igualitarios.

Para el desarrollo de estudios de mercado en DEI se emplean diferentes métodos de investigación: encuestas, entrevistas, grupos focales, análisis de datos demográficos y análisis de contenido. Los métodos elegidos dependerán de los objetivos específicos del estudio y del público objetivo.

Una vez definidos los objetivos y alcance se realizan las siguientes acciones:

- 1 **Segmentación del mercado:** en función de características demográficas, culturales, sociales u otras relevantes para comprender cómo diferentes grupos perciben y experimentan la DEI.
- 2 **Recopilación de datos:** cuantitativos y cualitativos. Puede incluir datos sobre diversidad demográfica, opiniones sobre políticas de inclusión, experiencias personales, actitudes y más.
- 3 **Análisis de resultados:** para identificar patrones, tendencias, áreas de interés, brechas en la percepción y experiencia de la DEI.
- 4 **Informe de resultados:** hallazgos, conclusiones y recomendaciones.
- 5 **Acciones y mejoras:** orientar estrategias, políticas y mejoras en DEI en el mercado o sector.

Playlist

Asesorías específicas

20.

Asesoramiento técnico frente a temas de gestión, planificación, programación o tensiones que surgen en la gestión de los Programas de DEI. Dependiendo de las especificidades de algunas respuestas, las mismas podrán ser brindadas con inmediatez (en el mismo día) y otras brindadas en un plazo no mayor a 4 días hábiles.

21.

Asesoramiento sobre casos específicos vinculados a situaciones individuales que suceden en la vida de las personas que hacen a la empresa, y que se requiere una mirada desde la perspectiva de DEI.

22.

Reuniones de ideación y proyección de acciones con no más de 5 personas (dentro de la estructura organizaciones y fuera de ella) se acompaña en la revisión, ideación y reflexión sobre temas de gestión del Programa con idea de planificar acciones futuras.

Las 
**Play
List**

#Gestión
de la
Diversidad,
Equidad e
Inclusión
(DEI)



Las



Playlist

Si estas con ganas de conocer algún tema
escribinos a info@nodosconsultora.com
y te acercamos una propuesta

Nodos

 info@nodosconsultora.com

 www.nodosconsultora.com

 [NodosConsultora](#)

 [ConsultoraNodos](#)