

ESPECIAL

MAYO, 2026

EL PRIMER EMPLEO NO
FALLA POR FALTA DE
TALENTO

FALLA POR FALTA
DE INTEGRACIÓN

TRANSFERENCIA DE
APRENDIZAJES

ANTIMAFIA

BIRREGIONAL

EUROPA - AMÉRICA
LATINA Y VICEVERSA



REDES

RIENP

PRIMER ANIVERSARIO
DE LA RED
INTERNACIONAL DE
ESCUELAS DE NEGOCIOS
Y POSGRADOS



ÍNDICE

p. 5

TRANSFERENCIA DE APRENDIZAJES ANTIMAFIA BIRREGIONAL EUROPA - AMÉRICA LATINA Y VICEVERSA

El crimen organizado transnacional en América Latina es un fenómeno complejo que va más allá de la delincuencia común, se trata de estructuras ilícitas con capacidad de disputar funciones del Estado.

p. 8

EL PRIMER EMPLEO NO FALLA POR FALTA DE TALENTO... FALLA POR FALTA DE INTEGRACIÓN

Hay más mujeres en determinados espacios, más discursos sobre inclusión, más normativa. Pero la inclusión real sigue siendo una asignatura pendiente.

p. 11

UN AÑO DE RIENP

Especial de aniversario



p. 13

LOS 8 NO QUE MATAN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES

La figura de un jefe es crucial para el éxito de cualquier equipo y organización. Sin embargo, existen ciertas conductas que un buen jefe debe evitar a toda costa para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

p. 16

PREMIO FRACTALES

Retrospectiva de la entrega del pasado 28 de marzo en Santiago de Chile

p. 17

IV SIMPOSIO INTERNACIONAL JURÍDICO PENAL

Retrospectiva de este evento en la Cámara de Diputados de México

p. 18

EVENTOS RIENP MAYO-JUNIO





Nota del editor

Un año de redes, un futuro de desafíos

Mayo nos invita a celebrar y a pensar. La Red Internacional de Escuelas de Negocios y Posgrados cumple su primer aniversario, y con él reafirma su vocación: tender puentes académicos, multiplicar oportunidades y consolidar un espacio de formación que trasciende fronteras. No es solo un aniversario; es la confirmación de que las redes, cuando se construyen con visión y compromiso, se convierten en plataformas de transformación... y una excelente forma de celebrar es con nuevos miembros, a los cuales les damos la más calurosa de las bienvenidas.

Pero la celebración no nos exime de mirar los retos. En este número abordamos el fortalecimiento del Estado frente a las economías criminales complejas, un tema que interpela directamente la capacidad institucional de nuestras sociedades. La educación y la política se cruzan aquí: formar líderes capaces de enfrentar la violencia y la corrupción es parte de la misión de nuestras escuelas.

También ponemos el foco en el primer empleo, esa transición decisiva que marca la vida de millones de jóvenes. Hablar de empleabilidad es hablar de futuro, de confianza en que la formación recibida se traduce en oportunidades reales. Es un recordatorio de que la educación no puede quedarse en la teoría: debe abrir caminos concretos.

Las ideas, por sí solas, no transforman; es su aplicación, sus contradicciones y sus resultados los que definen su impacto. REDES se atreve a poner sobre la mesa debates que siguen siendo incómodos, pero necesarios.

Finalmente, celebramos la entrega del Premio Fractales del Cambio en Chile, un reconocimiento a quienes se atreven a innovar y a transformar. La reseña de este evento nos recuerda que el cambio no es un discurso: es una práctica que se premia, se contagia y se multiplica.

Este número es, entonces, un mosaico de celebración y desafío. Un año de redes nos confirma que estamos en el camino correcto; los temas que abordamos nos recuerdan que el futuro exige valentía, pensamiento crítico y acción decidida. REDES seguirá siendo ese espacio donde la memoria, la reflexión y la innovación se encuentran para proyectar un mundo más justo y más preparado.



Daniel Castillo Briones
Jefe de redacción

Transferencia de aprendizajes antimafia birregional Europa - América Latina y viceversa:

fortalecimiento del Estado de derecho frente a las economías criminales complejas

Primera parte

Malena Errico



Abordar la lucha contra el crimen organizado transnacional en América Latina exige comprender que no se trata solamente de episodios aislados de violencia ni de dinámicas tradicionales de delincuencia común. Por el contrario, estas estructuras constituyen verdaderos sistemas ilícitos de poder, paralelos al Estado, caracterizados por su permanencia, organización y capacidad operativa. En muchos casos, adquieren una dimensión “paraestatal”, disputando funciones esenciales propias del Estado de derecho, ejerciendo control territorial, condicionando economías locales e incluso influyendo en procesos políticos y decisiones institucionales.

Desde esta perspectiva, resulta imprescindible analizar la relación entre criminalidad organizada, economía y desarrollo, así como su impacto directo sobre los derechos de la ciudadanía. Las organizaciones criminales contemporáneas, presentan estructuras complejas, con jerarquías definidas, división funcional del trabajo y una clara racionalidad económica.

Operan de manera articulada en circuitos ilícitos de alcance global, demostrando una notable capacidad de adaptación, diversificación y expansión, particularmente en contextos caracterizados por fragilidad institucional, limitada capacidad regulatoria y altos niveles de informalidad económica. Estas condiciones favorecen la circulación, consolidación e incluso legitimación social del capital ilícito.



Redes

Los hechos ocurridos recientemente en Brasil resultan especialmente ilustrativos. Organizaciones como el Comando Vermelho (CV) y el Primeiro Comando da Capital (PCC) han demostrado no solo su participación activa en actividades ilícitas como el narcotráfico y el tráfico de armas, sino también su capacidad para ejercer control territorial efectivo en áreas urbanas vulnerables, particularmente en aquel país, las favelas. En estos contextos, dichas estructuras imponen normas propias, regulan tareas económicas y sociales sustituyendo en numerosos casos, funciones estatales básicas, configurándose como verdaderas autoridades de facto en territorios marcados por la exclusión social.

Este fenómeno no es exclusivo de Brasil. Se observa igualmente en países como México, Colombia, Ecuador, El Salvador y Argentina, donde las organizaciones criminales articulan economías ilegales locales con mercados ilícitos globales, consolidando redes transnacionales altamente sofisticadas. Estas estructuras, no operan de forma aislada, sino como nodos dentro de una economía criminal global, orientada a la obtención sistemática de beneficios económicos ilícitos. Sus actividades, abarcan todas las etapas de la cadena económica ilegal, incluyendo producción, transporte, distribución, financiamiento y posterior incorporación de los beneficios a la economía formal mediante la corrupción y el lavado de activos. Esta lógica organizativa coincide con lo establecido por la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, que reconoce la existencia de grupos estructurados que actúan de manera concertada y siempre con fines lucrativos.



La dimensión económica del crimen organizado En este contexto, resulta fundamental abordar el crimen organizado como un fenómeno económico, además de criminal y transnacional. Las organizaciones ilícitas operan como actores racionales que buscan maximizar beneficios, minimizar riesgos y diversificar sus inversiones tanto en mercados ilegales como en sectores de la economía formal. Sus fuentes de financiamiento incluyen actividades altamente rentables como el narcotráfico, el tráfico de armas, la trata de personas, el contrabando y los juegos ilegales, entre otras. Estas actividades, generan flujos financieros de gran magnitud, que en muchos casos superan la capacidad de control de los Estados, facilitando la expansión y consolidación de su poder económico. Muy a pesar nuestro, hoy se constituyen como actores relevantes de la economía global contemporánea, con una capacidad significativa



de generar y movilizar recursos, inclusive, equivalentes a los de economías nacionales. Una parte o gran parte específica de sus recursos es posteriormente integrada en la economía legal mediante mecanismos de lavado de activos (hoy mejorados aun con la tecnología y criptoactivos), tales como la creación de empresas pantalla, inversiones inmobiliarias, participación en contrataciones públicas y diversas operaciones financieras. La infiltración de capital ilícito en la economía formal, produce efectos altamente perjudiciales, entre ellos la distorsión de la competencia, la exclusión de empresas que operan dentro del marco legal y el desincentivo de inversiones legítimas. Vale decir que los delitos conexos como el lavado de dinero, la corrupción y el uso de tecnologías digitales, facilitan la integración de ganancias ilícitas en el sistema económico legal, siendo la corrupción, por ejemplo, la que además debilita los mecanismos institucionales de control, que erosionan el Estado de derecho y afecta gravemente la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

El modelo antimafia italiano como referencia estratégica en América Latina

La experiencia italiana constituye un punto de referencia relevante en el análisis de estrategias de combate al crimen organizado. Si bien no resulta trasladable de manera mecánica al contexto latinoamericano, ofrece valiosos elementos de aprendizaje y herramientas conceptuales útiles para comprender y enfrentar las economías criminales complejas. Durante décadas, Italia ha enfrentado organizaciones criminales profundamente arraigadas en el tejido social, como Cosa Nostra, Camorra y 'Ndrangheta. Estas organizaciones no solo han ejercido influencia en sus territorios de origen, sino que han logrado expandirse a nivel internacional, consolidándose como bien mencionamos, con roles económicos relevantes. En algunos contextos, la criminalidad organizada ha sustituido estructuras sociales tradicionales, configurando sistemas basados en vínculos de pertenencia y códigos propios (iniciación, jerarquías, omertá, familia), que refuerzan su cohesión interna y su capacidad de influencia.



Malena Errico

Es una jurista ítalo-argentina especializada en el estudio y la promoción del modelo antimafia italiano como estrategia integral de combate al crimen organizado en Argentina y Latinoamérica..



El primer empleo no falla por falta de talento... falla por falta de integración

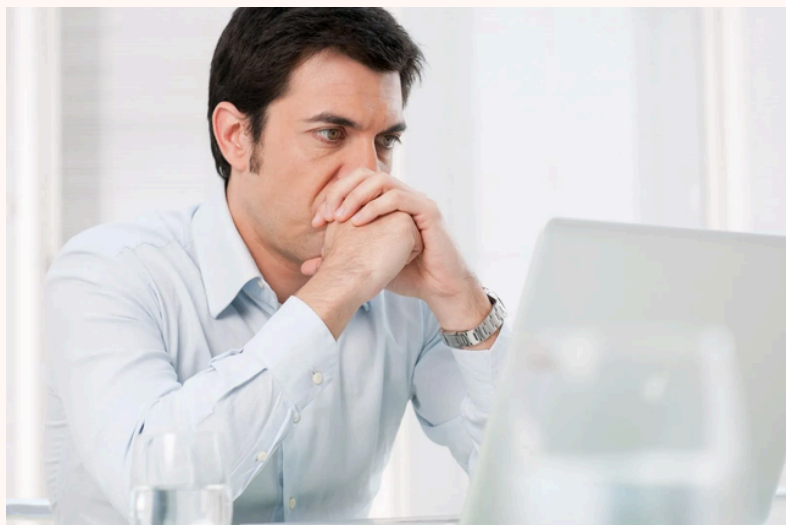
Entrar es fácil de medir. Integrar... no tanto

Este texto no habla de la receta básica de cómo conseguir un empleo. Habla de lo que pasa cuando ya estás dentro... y nadie te explicó realmente cómo funciona.

Hay algo que incomoda admitir —y con lo que quizá no todos estarán de acuerdo—:

El problema no es que las personas no sepan trabajar... es que muchas veces, nadie les enseñó a hacerlo en contextos reales.

Y eso no se nota en el aula. Se nota en el primer empleo.



Porque una cosa es saber. Y otra muy distinta... es sostenerse en un entorno donde:

- no todo está definido
- no todo se explica
- y no todo tiene una respuesta correcta

Y aquí es donde damos la bienvenida a muchos jóvenes talentosos al famoso “mundo real”.

Ahí donde todo cambia. Donde lo aprendido se reconfigura. Donde los apuntes pasan a segundo plano... y empieza a cobrar sentido aquello que alguna vez dijo un docente.

El choque (real)

Quien entra por primera vez no falla por falta de conocimiento. Falla porque entra a un sistema que asume cosas que nunca fueron explícitas:

- que sabrá priorizar
- que entenderá dinámicas no escritas
- que tomará decisiones sin marco

Y cuando eso no ocurre, aparece el juicio:
“No está listo.” “Le falta experiencia.”

De repente se nos olvida algo importante —y me incluyo—: todos llegamos al primer empleo sin saber... pero con muchas ganas de aprender.

Aquí es donde la empatía juega un papel clave. ¿Y si nos ponemos, aunque sea un momento, en los zapatos de quien llega?

Pero del otro lado...

Las organizaciones también operan desde una idea cómoda:

"Ya debería saber."

Y ahí está el problema.

Porque se espera autonomía... sin haber construido contexto. Se exige adaptación... sin haber acompañado el proceso.



La desconexión

Entonces tenemos dos partes:

- Personas esperando guía.
- Organizaciones esperando autonomía

Y entre ambas... un vacío.

Y ese vacío no es individual. Es estructural.

Aquí es donde vuelve a tener sentido lo que plantea Peter Senge: no se trata de fallas aisladas, sino de sistemas que no están diseñados para aprender.



Entonces, ¿cómo debería ser la interacción real?

Porque el primer empleo rara vez empieza de cero.

Muchas veces inicia desde el servicio social o las prácticas profesionales. Ahí ya se está construyendo —o perdiendo— la posibilidad de integración.

Pero pocas veces se diseña esa transición de forma intencional.

El rol de cada actor

1. Quien llega

No entra solo a aprender tareas. Entra a entender cómo funciona un sistema, como funciona el "mundo real"

Su reto no es solo ejecutar, es:

- leer contexto
- hacer preguntas
- construir criterio

Pero para eso... necesita espacio.

2. Recursos Humanos

No es solo quien contrata. Es quien debería diseñar la experiencia de entrada.

Y aquí suele fallar algo clave:

Se gestiona el ingreso... pero no se gestiona la integración.



Con paciencia, me guió paso a paso.

Y nunca olvidé su comentario:

“No todos llegamos sabiendo hacer las cosas. Lo importante es desarrollar las habilidades en el trayecto.”

La realidad incómoda

El primer empleo no empieza el día que firmas contrato. Empieza mucho antes.

Y si esa interacción inicial no está bien diseñada, lo que viene después no es integración.

es adaptación forzada.

La pregunta incómoda

¿Qué pasaría si dejáramos de evaluar a quien entra... y empezáramos a cuestionar cómo estamos integrando?

Porque entrar no debería ser una prueba de resistencia. Debería ser el inicio de un proceso.

Entrar es fácil de medir. Integrar... no tanto.

Pero ahí es donde realmente se define todo.

Porque integrar implica:

- claridad de expectativas
- acompañamiento real
- traducción de la cultura organizacional.

3. La empresa

Muchas organizaciones ven las prácticas como apoyo operativo, no como un proceso de formación.

Y ahí se pierde todo.

Porque si desde prácticas no hay intención de desarrollo, el primer empleo solo hereda esa misma lógica.

4. Los líderes

Aquí está uno de los mayores quiebres.

El líder directo no siempre está preparado para formar. Pero sí es quien más impacta.

Porque es quien:

- da contexto (o no)
- acompaña (o no)
- valida (o no)

Recuerdo que en mi primer trabajo profesional entré a una gran empresa.

Mi jefe era exigente. Pero el contralor —jefe de todos— era un verdadero formador.

Un día tuve que cubrir a su asistente. Ahí se dio cuenta de que yo no sabía utilizar Excel.



**María de la
Concepción
Morás
Cardoso**



Tiene 20 años de experiencia en desarrollo organizacional, consultoría y formación de talento en el ámbito empresarial y académico.

.Cuenta con una sólida trayectoria como docente a nivel licenciatura y posgrado.

Su enfoque profesional se centra en conectar la estrategia con la ejecución, impulsando organizaciones más humanas, eficientes y sostenibles.



UN AÑO DE RIENP

UNA RED PARA TRANSFORMAR LA EDUCACIÓN



Cumplir un año es mucho más que marcar una fecha en el calendario. Para la Red Internacional de Escuelas de Negocios y Posgrados (RIENP), este primer aniversario significa consolidar un sueño compartido: crear un espacio académico que trascienda fronteras, que conecte instituciones diversas y que multiplique oportunidades para estudiantes, docentes y profesionales en Iberoamérica, España y Portugal. La RIENP nació con la convicción de que la cooperación es la clave para enfrentar los desafíos de un mundo en constante transformación, y hoy, doce meses después, podemos afirmar que esa visión se ha convertido en realidad.

La actividad de la Red ha sido intensa y significativa. En este año se han tejido alianzas estratégicas entre universidades y escuelas de negocios, se han impulsado programas conjuntos y se han abierto caminos para certificaciones internacionales que elevan la calidad y el prestigio de la formación. La RIENP no es solo un espacio de encuentro: es una plataforma de acción. Congresos, seminarios, publicaciones y proyectos editoriales han dado forma a una comunidad que se reconoce en la diversidad y que se fortalece en la colaboración.

Uno de los logros más visibles ha sido la capacidad de la Red para dar voz a temas cruciales de nuestro tiempo. A través de la revista REDES, hemos conjuntados especialistas de España, México, Argentina, Perú, Costa Rica y Colombia... nuestro objetivo es tener colaboradores de todos los países de habla hispana

Los miembros de la Red fortalecen y otorgan valor y fuerza competitiva a los demás: Plataformas de cursos on line, certificaciones internacionales, capacitación de primer nivel, premios internacionales, Cámaras empresariales que nos acercan a una academia práctica y eficaz, universidades que aportan valor académico, experiencia y fuerza... seguimos creciendo y las posi-



bilidades crecen exponencialmente.

La misión de la Red es clara: formar líderes globales, potenciar la excelencia y abrir caminos de innovación en la educación empresarial y de posgrado. Pero más allá de la misión escrita, lo que se percibe en cada actividad es una energía compartida, una convicción de que el conocimiento debe ser útil, debe servir para construir sociedades más justas y más preparadas. La RIENP ha demostrado que la cooperación entre instituciones no solo multiplica el conocimiento, sino que también fortalece la capacidad de transformar el futuro.

red que se expande y que se adapta a los desafíos de cada contexto.

La revista REDES, como órgano editorial de la Red, tiene la responsabilidad de narrar este proceso con claridad y con fuerza simbólica. Cada número es un testimonio de lo que hacemos y de lo que soñamos. En este aniversario, REDES se convierte en espejo y en ventana: espejo de lo que hemos construido juntos, ventana hacia lo que queremos alcanzar en los próximos años.

Un año de la RIENP nos confirma que estamos en el camino correcto. Los temas que abordamos en este número nos recuerdan que el futuro exige valentía, pensamiento crítico y acción decidida. La Red seguirá siendo ese espacio donde la memoria, la reflexión y la innovación se encuentran para proyectar un mundo más justo, más preparado y más conectado.



Este primer aniversario es, entonces, un momento de celebración y de compromiso. Celebramos lo logrado: las alianzas, los programas, los congresos, las publicaciones. Pero también nos comprometemos con lo que viene: expandir la Red hacia nuevos países, abrir más oportunidades para estudiantes y docentes, y consolidar un espacio donde la excelencia académica se traduzca en impacto social. La RIENP no es un proyecto terminado; es un proceso en constante construcción, una



CONSEJOS ÚTILES QUE AUMENTAN LA EFECTIVIDAD

LOS 8 NO

que matan la motivación de los colaboradores

Descripción



En cualquier entorno empresarial, la motivación de los colaboradores es un pilar fundamental para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Un empleado desmotivado no sólo tendrá una productividad limitada, sino que es candidato a cambiar de empleo en cuanto tenga la oportunidad. Recordemos que la rotación cuesta alrededor de un año de salario, debido a la curva de aprendizaje.

Todos aquellos que tengan a su cargo personal, ya sean supervisores, gerentes o directivos, tienen la responsabilidad de fomentar un ambiente en el que cada miembro del equipo se sienta valorado y motivado.

La figura de un jefe es crucial para el éxito de cualquier equipo y organización. Sin embargo, existen ciertas conductas que un buen jefe debe evitar a toda costa para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Todos hemos experimentado en carne propia las actitudes que acaban con nuestra motivación. A continuación, se presentan algunas de las actitudes que tiene un jefe desmotivador hace:

No valora el trabajo del equipo

Un jefe nunca debe menospreciar los logros y esfuerzos de su equipo. Reconocer y valorar el trabajo bien hecho es esencial para la motivación y el compromiso de las personas. La falta de reconocimiento puede generar desmotivación y reducir la productividad. Cuando una persona hace un buen trabajo y no se le reconoce, termina por hacer sólo lo necesario.

No se comunica de manera eficaz

La comunicación clara y efectiva es fundamental. Un jefe que no comunica sus expectativas, metas y feedback de manera adecuada, puede causar confusión y errores. Además, es importante escuchar activamente a los miembros del equipo y tomar en cuenta sus opiniones y sugerencias.



No sabe hacer juntas efectivas

La "juntitis" es un mal de muchas empresas. Juntas frecuentes de dos, tres o más horas y en donde los participantes se preguntan por qué diablos están ahí, teniendo tanto trabajo que hacer. Juntas sin oficio ni beneficio, retomando asuntos pasados y volviendo a hacer acuerdos que supuestamente ya se habían hecho, "con algunos cambios". Asuntos que bien pudieron haberse comunicado a través de un correo electrónico y no haciendo perder tiempo a nuestra gente, sólo porque al jefe le encanta el sonido de su propia voz...

No establece prioridades "todo urge"

Es muy frustrante tener un jefe que cada vez que pide algo "le urge", y que nos regaña cuando le entregamos algo, porque "le urgía más el otro asunto". Imagínese tener que quedarse trabajando dos o tres horas extras para entregar el supuesto urgente y dos semanas después su jefe lo llama para revisar el asunto. ¿urgente? O sólo una forma retorcida de ejercer el poder.

No evita regañar en público

La humillación del colaborador que recibe un regaño en público sólo se traduce en desmotivación y desapego a la empresa. He sabido en algunos casos que incluso se han llegado a los golpes cuando un supervisor no sólo regaña en público, sino que suelta algún insulto o se mete con asuntos personales enfrente de todos los compañeros del colaborador.

No le importa el bienestar del equipo

El bienestar físico y emocional del equipo es fundamental para un buen desempeño. Un jefe que ignora el estrés, el agotamiento o los problemas personales de sus empleados, puede llevar a un alto índice de rotación y a un ambiente de trabajo tóxico.



No oculta su simpatía o antipatía por alguno de sus colaboradores

La justicia y la equidad en el trato son esenciales. Preferencias y favoritismos o, por el contrario, antipatías, pueden crear divisiones y resentimientos dentro del equipo. Un buen jefe debe asegurarse de tratar a todos con igualdad y respetar los méritos individuales.

No sabe resolver conflictos

Los conflictos son inevitables en cualquier entorno de trabajo. Un jefe que evita enfrentar y resolver los conflictos de manera justa y rápida, permite que los problemas se agraven y afecten la cohesión y la moral del equipo. Muchas veces, más que resolver el conflicto el jefe termina haciéndolo más grande. Las habilidades de negociación y resolución de conflictos son esenciales para cualquiera que tenga gente a su cargo.

¿Le ha tocado un jefe así? ¿Usted ha caído en alguno de estos pecados? Nunca es tarde para corregir.



Daniel Castillo Briones

Conferenciante internacional y autor de siete libros. Director general de Expertum. Director general de la Red Internacional de Escuelas de Negocios y Posgrados CEO de Ser Move

PREMIO FRACTALES SANTIAGO DE CHILE, 2026



Santiago de Chile, con la tercera edición de los Premios Internacionales Fractales del Cambio, realizada el 28 de marzo en el Hotel Alma Cruz. Con una mesa directiva integrada por delegados de España y Costa Rica, la gala reunió a referentes del cambio social de Iberoamérica. Los galardonados destacaron por su impacto en áreas cruciales: desde la protección del medio ambiente y la justicia social, hasta el emprendimiento y la inclusión, reafirmando el compromiso global con el empoderamiento y la educación.



**INSTITUTO LATINOAMERICANO
DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



IV Simposio Internacional Jurídico Penal



El IV Simposio Internacional Jurídico Penal “Corrupción Sistémica como detonador de violencia”, celebrado los días 22 y 23 de abril en la Cámara de Senadores de México, reunió a especialistas para analizar los vínculos entre corrupción y violencia desde una perspectiva global y comparada. La Maestra María de los Ángeles Satrustegui Mundet presentó la ponencia “Violencias Invisibles en la Sociedad y Administración a Nivel Global”, destacando las formas sutiles y normalizadas de agresión que afectan la vida pública. Por su parte, el Dr. Roberto Jiménez García expuso “Corrupción Sistemática y violencia estructural: Análisis criminológico y comparativa de las unidades policiales anticorrupción en España y México”, aportando un enfoque comparativo sobre las respuestas institucionales en ambos países. El encuentro reafirmó la importancia de la cooperación académica y legislativa para enfrentar los desafíos que plantea la corrupción como detonador de violencia estructural.





RIENP



EVENTOS MAYO - JUNIO

RED INTERNACIONAL DE ESCUELAS DE NEGOCIOS Y POSGRADOS

ENSAL

RIENP

RED INTERNACIONAL DE ESCUELAS DE NEGOCIOS Y POSGRADOS

ILEP

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

Boza Reivina

GER MOVIE

mujer étnix.

CANACO SERVYTUR

México Progres Leyendo A.C

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NARIÑO

UNIVERSIDAD GESTAMP

Taller

Lectura compartida
padres e hijos

México Progres Leyendo A.C

13 de mayo, CDMX, México

Imparte:
Roger Hershberger

Conferencia con libro incluido

LAS 10 REGLAS DE ORO DE LA NEGOCIACIÓN

Daniel Castillo Briones

Salón Hotel Irekua

Costo: 500 pesos más IVA

Incluye desayuno

4 de mayo
10:00 a 12:00hrs.

Informes e inscripciones:
móvil: 7151085299
eventos.vissualia@hotmail.com

¡Bienvenidos!

Universidad GESTAMP

Le damos la bienvenida a la Red Internacional de Escuelas de Negocios y Posgrados a la Universidad Gestalt

BIENVENIDOS A RIENP

Las Red Internacional de Escuelas de Negocios y Posgrados le da la bienvenida a CANACO Zitácuaro

riemp.es

LA REVISTA DE
RIENP

2026

REDES



MAYO



REDES no es solo una revista: es un espacio para pensar juntos, para construir puentes entre instituciones, territorios y generaciones. REDES es una revista que tiene alcance en España, Portugal y todos los países de habla española. Llega a universidades, profesionistas, intelectuales, Think Tanks, Funcionarios de gobierno y empresarios



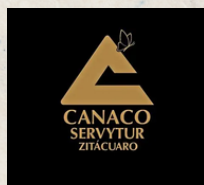
México Progresá Leyendo A.C



Corporación
UNIVERSITARIA
**AUTONOMA
DE NARIÑO**



SER MOVE
Procesos Nacionales



Universidad
GESTALT



INSTITUTO LATINOAMERICANO
DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Boza Rucosa
Abogados de Familia

mujer fénix.

TEL: +34 923 267944
WHATSAPP: +52 5549639844
INFORMACION@RIENP.ES
WWW.RIENP.ES