

Impulsa



CENTRO DE
RECONOCIMIENTO
DE LA DIGNIDAD HUMANA

Plan de igualdad de Género del Tecnológico de Monterrey 2021-2025

Resultados



TecSalud



Tecnológico
de Monterrey



TECMILENIO

Resumen Ejecutivo

Introducción

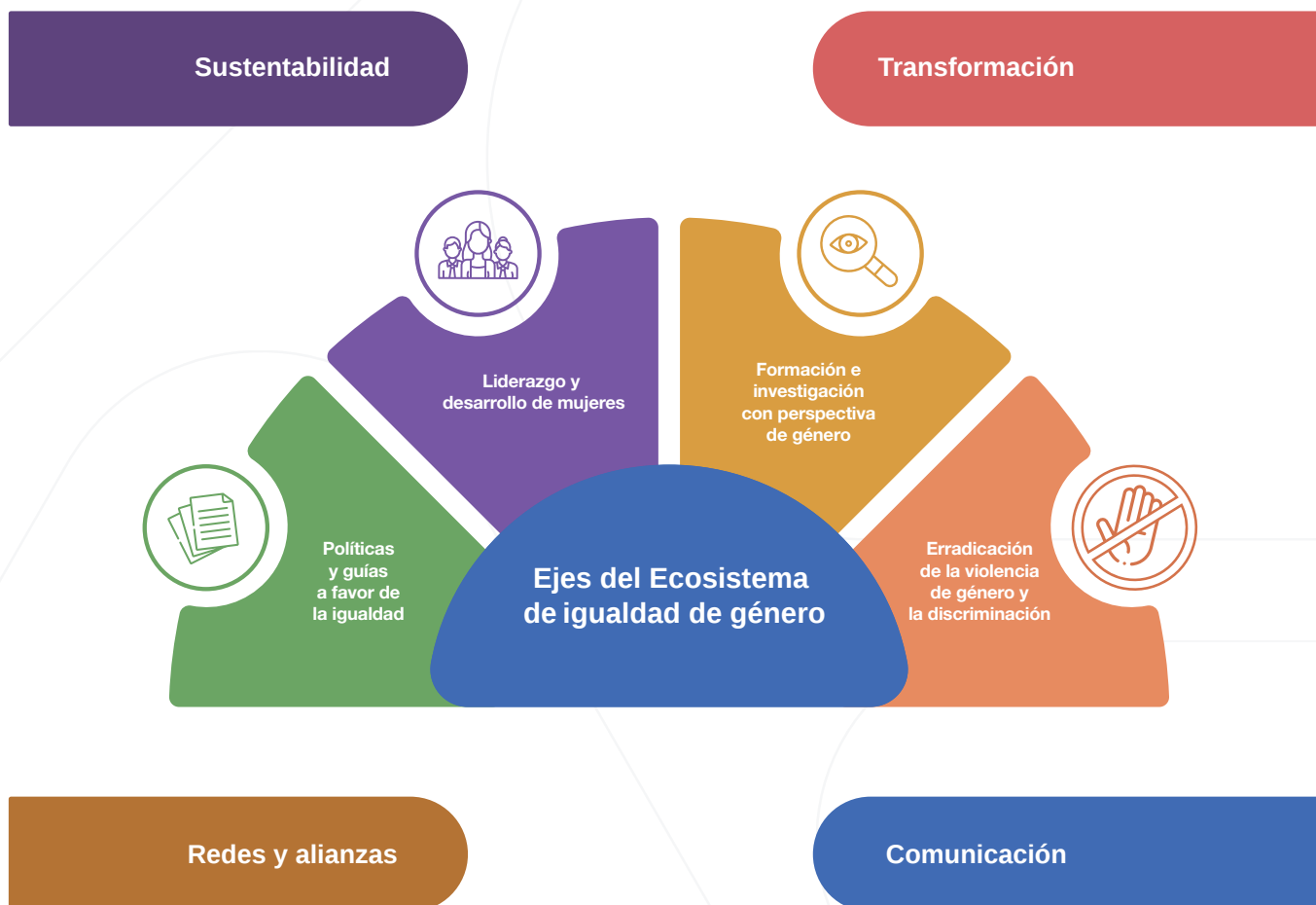
El **Plan de Igualdad de Género del Tecnológico de Monterrey (PLIG) 2021-2025** tiene el propósito de crear e implementar políticas y acciones en el Grupo Educativo para avanzar hacia la igualdad de oportunidades para todas las personas que forman parte de la comunidad. Este fue elaborado con metodología de ONU Mujeres que incluye autodiagnóstico, desarrollo del plan de igualdad a partir de necesidades y, por último, monitoreo y evaluación.

En 2020, se realizó un diagnóstico de las brechas de género en el Tec de Monterrey, TecSalud, Tecmilenio y Sorteos Tec. A partir de este diagnóstico, representantes expertos y expertas de nuestras instituciones y sus áreas de apoyo, articulados por la Vicepresidencia de Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad (VISS), a través del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana (CRDH), se propusieron trabajar en cuatro ejes que sirven de guía para la generación de acciones dirigidas y enfocadas a lograr la disminución de las principales brechas de género detectadas en la Institución.

Este documento es un resumen ejecutivo de los resultados del Plan de Igualdad de Género del Tecnológico de Monterrey.

Ejes de acción para el Ecosistema de Igualdad de Género y sus resultados

Se establecieron cuatro ejes con acciones específicas para trabajar en la reducción de la desigualdad de género en la Institución. Se realizó un seguimiento semestral para el monitoreo de los indicadores del Plan de Igualdad durante estos cinco años. El equipo de la Vicepresidencia de Inclusión, Impacto Social y Sostenibilidad y del Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana exploran las áreas estratégicas y Escuelas Nacionales del Tec de Monterrey con el objetivo de documentar los avances y los resultados de las acciones acordadas, revisar la redacción de las acciones, e identificar si algunas de estas se han fusionado con otras debido a cambios en la estructura institucional.



A continuación, se presentan los resultados por eje y las acciones realizadas.



Eje 1: Políticas y guías a favor de la igualdad de género

Acciones encaminadas a generar lineamientos institucionales que contribuyan a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
01. Ofrecer programas para la salud y bienestar con perspectiva de género para mujeres y otros grupos históricamente discriminados.	50%	- Se realizó mapeo de las iniciativas de bienestar con perspectiva de género para identificar programas y actividades que promueven el bienestar de colaboradoras y profesoras. - Actualmente la Gerencia de Bienestar cuenta con la Iniciativa de Bienestar Integral de Colaboradores para el desarrollo, monitoreo y promoción de las personas.	Faltan aún acciones y programas que contemplen las diferentes etapas e identidades de la vida que debemos trabajar. Ej. Menopausia, alguna enfermedad crónico-degenerativa, procesos de transición, personas con discapacidad, etc.
02. Elaborar y difundir lineamientos de equidad de género en el liderazgo de investigación y grupos de investigación	25%	- Se cuenta con mapeo del contexto y problemática actual. - En el 2024 se integró al compromiso 3 de HeForShe y se estableció un comité para generar estrategias con el objetivo de incentivar a las mujeres investigadoras y a la producción científica.	Aún no está implementado.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
03. Crear un programa de reconocimiento, visibilidad y representación para quienes fomentan la igualdad de género.	100%	• Premio Mujer Tec pasó de ser un proyecto de Campus Monterrey a institucionalizarse para brindar reconocimiento y visibilidad a las mujeres de la institución. • Anualmente, del 2022 a la fecha, profesoras del Tec participan en el Programa de mentoreo de la Asociación de Universidades de la Cuenca del Pacífico (APRU) para apoyar el empoderamiento de mujeres aspirantes a líderes. • Red impulsa: esta red invita periódicamente a participar a mujeres en posiciones de desarrollo.	Es una acción que requiere continuidad y mayor difusión.
04. Alinear políticas, guías o lineamientos institucionales para que cuenten con perspectiva de género	100%	• La Vicepresidencia de Integridad y Cumplimiento cuenta con un manual para que todas las políticas nuevas tengan perspectiva de género. • Esta acción es parte de los compromisos HeForShe 2024-2026. • Durante 2023-2024 se realizó un mapeo general de las políticas del Tec.	Implica una revisión constante, ajuste y capacitación de quienes elaboran las políticas.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
05. Crear, publicar e implementar guía de comunicación inclusiva para nuestros diferentes públicos internos (Docentes, Comunicación y Mercadotecnia, Generalistas, Grupos Estudiantiles, etc.).	100%	• Contamos con las siguientes Guías: lenguaje inclusivo, contenidos y eventos accesibles • En 2024 se realizó una <i>master class</i> para comunicación. Se ha brindado capacitación desde el área de Formación del CRDH impartió capacitación para equipo de comunicación nacional.	Deben difundirse las guías y realizarse capacitaciones de manera continua.
06. Revisar los lineamientos de Apoyos Educativos para niveles de posgrado, con el fin de asegurar que tengan perspectiva de género, e impulsen la igualdad de oportunidades.	25%	• El área de Talento nacional realizó un análisis de sesgos en los apoyos educativos que se brindan ya que aún se requieren apoyos diferenciados para mujeres.	Falta implementación de nuevos lineamientos y difusión estos.
07. Realizar análisis periódicos de la equidad salarial que permitan identificar detonar acciones que contribuyan a la reducir las brechas identificadas, acorde a la Filosofía de Compensaciones	100%	• Desde el 2018, el Comité Impulsa, integrado por mujeres y hombres de nuestra Institución, trabaja en propuestas encaminadas a avanzar en la igualdad de género, tales como: incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo a través de medidas de equidad, fortalecer los procesos de atracción sin sesgos, así como el desarrollo y retención de talento. • Por otro lado, el área de Talento también revisa los reportes de brechas salariales y propone acciones para la reducción de la brecha salarial y el acceso a mujeres a niveles de toma de decisión y es responsable del Compromiso HeForShe #1 (2024-2026) y tiene acciones dirigidas y de mayor impacto en los próximos años.	Se requieren acciones de continuidad y permanencia.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
08. Definir lineamientos para la homologación de títulos de puesto, con el fin de que sean incluyentes y con perspectiva de género	100%	- Talento ha homologado los nombres de puestos en las plataformas desde el 2023 a la fecha. Ejemplo: Dirección en vez de director o directora. - Adicional el Proyecto: En 2024, se implementó la opción de colocar el “Nombre preferido” para colaboradores/as.	Se requieren acciones de continuidad y permanencia.
09. Definir lineamientos con perspectiva de género para asegurar que mujeres estén siendo consideradas por sus líderes, acorde a sus perfiles y competencias, para la sucesión de puestos.	100%	El área de gestión del Talento identifica las acciones y elabora reportes mensuales para trabajar sobre el desarrollo de los mejores talentos y lineamientos.	Se requieren acciones de continuidad y permanencia.
10. Contar con bases de datos con perspectiva de género (no binarias y diversidad sexual)	90%	Se elaboran reportes desagregados desde el área de Dirección de Inteligencia e Información Institucional y se analizan para conocimiento de nuestra población. La revisión es binaria, no da lugar a otras identidades.	Falta que la información sea pública.
11. Habilitar espacios de trabajo y espacios educativos inclusivos y con perspectiva de género.	50%	- Todos nuestros campus cuentan con las especificaciones solicitadas por ley. - Elaboración de manual para baños universales para las nuevas edificaciones. - Contamos con Guías inclusivas de lenguaje inclusivo, contenidos y eventos accesibles.	<u>Acceso a Guías inclusivas.</u> Se han garantizado las nuevas edificaciones con una mirada DEIP. Falta asignación de presupuesto para edificaciones previamente construidas.



Eje 2: Liderazgo y desarrollo de las mujeres

Acciones y mecanismos para impulsar igualdad en la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones y áreas donde están subrepresentadas.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
12. Contar con plan de difusión continua de los esfuerzos asociados al liderazgo y desarrollo de mujeres	100%	- Programa de desarrollo de Talento donde se revisa el número de mujeres en los puestos. Elaboración de reportes mensuales del desarrollo de las mujeres. - Red Impulsa selecciona anualmente a cierto número de mujeres con el objetivo de mentorear. Se elabora un boletín mensual donde se ofertan vacantes. - Desde el 2018 el Comité Impulsa integrado por mujeres y hombres de nuestra Institución, trabaja en propuestas encaminadas a lograr la igualdad de género, incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo a través de medidas de equidad y fortalecer los procesos de atracción, desarrollo y retención de talento. Revisa los reportes de brechas salariales y propone acciones para la reducción de la brecha salarial y niveles. - El área de Talento tiene acciones declaradas y el Compromiso 1 de HeForShe tiene acciones dirigidas.	Falta transparentar de manera contundente las acciones hacia la comunidad.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
13. Articular y difundir el capítulo STEM como parte del Plan de Igualdad de Género	50%	• La Escuela de Ingeniería y Ciencias a través primero de su comité MIC, posteriormente nombrado Ingenia, realiza acciones específicas para la promoción, mentoreo y captación de mujeres jóvenes en el área STEM.	Falta equipo para integrarlo en el siguiente PLIG.
14. Implementar programa de desarrollo para mujeres líderes con alto potencial de crecimiento	100%	• Programa de desarrollo de Talento donde se revisa el número de mujeres en los puestos de liderazgos. • Elaboración de reportes mensuales y revisión del indicador. • Es un hito de Presidencia desde el 2024 a la fecha.	
15. Desarrollar una estrategia de seguimiento a los planes de desarrollo de mujeres con potencial de crecimiento.	100%	• Programa de desarrollo de Talento donde se revisa el número de mujeres de manera general en los puestos. • Elaboración de reportes mensuales del desarrollo de las mujeres. • Comité Impulsa recomienda las estrategias para que se incorporen en el área de Talento.	

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
16. Implementar acciones para el desarrollo y visibilización de mujeres en áreas operativas que están feminizadas.	100%	• Identificación de aquellas carreras feminizadas y masculinizadas. Se ha brindado capacitación a las áreas de atracción. • Actualmente existen personas enlace en cada Escuela del Tecnológico de Monterrey con el fin de incidir en las estrategias de atracción de Talento con perspectiva de género.	Faltan acciones que incidan a largo plazo.
17. Crear red de mujeres transversal e interseccional para potenciar su liderazgo e impulsar su desarrollo.	100%	• Red Impulsa para el mentoreo y reconocimiento de las mujeres. Hay una selección de mujeres por nivel, para mentoreo anual. • Elaboración de un boletín mensual donde se ofertan vacantes. • Summit de Red Impulsa fomenta el <i>networking</i> y desarrollo de proyectos en conjunto.	Ampliar el impacto de la red a todas las mujeres de la comunidad.
18. Promover y fortalecer la Zona Shero y las iniciativas de emprendimiento para mujeres dentro de nuestras instituciones.	75%	• Contamos con personas enlace de cada escuela entre ellas, la Escuela de Negocios. • La Zona Shero se encuentra en la Escuela de Negocios, además de otras estrategias que han surgido de forma local en los campus, también esta iniciativa ha tenido participación en INCmty en los últimos años.	Falta definir el rumbo de la Zona Shero. Hay iniciativas de emprendimiento desde la persona enlace de la Escuela de Negocios.



Eje 3: Formación e investigación con perspectiva de género

Acciones que tienen como propósito promover la creación de espacios formativos para estudiantes y colaboradores, así como la realización de proyectos de investigación con perspectiva de género.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
19. Incorporar la perspectiva de género como un área transversal en un mínimo de unidades de formación/cursos/materias, tanto en educación general como áreas disciplinares	75%	- Desde el Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana (CRDH) el área de Formación trabajó en las competencias de los planes de estudio 2019, se elaboró un mapeo de las materias y se presentó a las escuelas. Actualmente estamos trabajando para que todos los planes de estudio 2026 contengan unidades de formación con perspectiva de género y temática de Diversidad Equidad Inclusión y Pertenencia (DEIP). - Adicionalmente, esto es parte del compromiso 3 HeForShe #3.	El trabajo de las unidades de formación para el 2026 está en construcción y hay compromiso de continuidad.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
20. Impulsar la realización de actividades de investigación con perspectiva de género	75%	- Se han realizado acciones para la promoción de la investigación con perspectiva de género, se mapean las actividades e investigaciones por región. - Identificamos que se requiere una estrategia nacional para reconocer proyectos de investigación, los proyectos financiados y desarrollo de la carrera de profesoras investigadoras.	Se requiere estrategia nacional para incidir de manera formal y largo plazo.
21. Talleres de atracción a las áreas STEM, dirigidos a estudiantes mujeres de preparatoria	100%	La Escuela de Ingeniería y Ciencias y el Comité Ingenia realiza acciones por semestre para atraer estudiantes STEM. La PrepaTec realiza actividades a partir de cuarto semestre para promover a las mujeres jóvenes en las áreas STEM.	Falta medir impacto a través de indicadores.
22. Publicar y socializar proyectos editoriales y artículos con perspectiva de género	100%	- Dentro de las exposiciones para el 80 aniversario de la Institución se llevó a cabo la exposición: <u>“Cuando el hilo se hace red”</u> visibilizando el paso de las mujeres en el Tec. - Esta acción fue parte de los compromisos HeForShe 2019-2021, y se entregó un acervo de número de proyectos publicados con temáticas de género. - Revisión de publicaciones con perspectiva de género en el Instituto para el Futuro de la Educación (IFE) y de la Biblioteca Digital.	Es una acción que requiere continuidad y asignación de responsable.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
23. Asegurar la capacitación de las y los colaboradores y estudiantes en los cursos de sensibilización en dignidad humana, que incluyen los conceptos básicos en perspectiva de género.	100%	- Desde el 2022 a la fecha los cursos de formación de dignidad humana son de acceso para la comunidad Tec, a partir del 2023 se incorporaron en Tecmilenio. - Existe un tablero para monitorear el avance de la comunidad Tec en realizar los cursos. - Se ha implementado también para padres y madres de familia.	Aún se tiene el reto con poblaciones de colaboradores/as que no tienen acceso a una computadora o celular.
24. Elaborar un diagnóstico sobre la situación actual de la perspectiva de género en la formación en emprendimiento curricular y co-curricular para estudiantes en el Tecnológico de Monterrey.	100%	Se realizó el diagnóstico sobre la situación actual de la perspectiva de género en la formación en emprendimiento curricular y co-curricular. A raíz del modelo Tec21 esta acción se ha integrado en las acciones 19 y 20.	Ver acciones 19 y 20 del PLIG.



Eje 4: Erradicación de la violencia de género y la discriminación

Acciones encaminadas a promover una cultura de diálogo y paz, así como de empatía e inclusión en los espacios académicos y organizacionales de la Institución.

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
25. Crear un plan de formación por públicos para la capacitación en la prevención de la violencia de género	100%	- Desde hace dos años se cuenta con una estrategia diferencia para la atención de distintos públicos por el área de formación del CRDH. - Los Puntos de Atención de la Dignidad Humana en los campus llevan a cabo acciones preventivas diferenciadas a las poblaciones de prepa y profesional. - HeForShe 2024-2026 incluyen la información en compromiso 5.	Actualmente, este plan solo se ha logrado implementar en el Tec de Monterrey. Quedan pendientes las otras instituciones del grupo educativo.
26. Promover conexiones con los grupos, capítulos, comunidades y colectivos estudiantiles enfocados en género para la escucha de mejoras y canalización de casos, así como fomentar que tengan dentro de su plan de trabajo acciones a favor de la no violencia y la no discriminación.	100%	- Desde hace tres años, hay un trabajo de colaboración y capacitación con Grupos Estudiantiles y la Federación de Estudiantes (FETEC), así como con los Comités consultivos de género por región. - Es obligatorio que todo el estudiantado que participe en Grupos Estudiantiles haya cursado los seis cursos de dignidad humana entre ellos la sensibilización en violencia de género. - Se inició el trabajo con Grupos Estudiantiles de Tecmilenio. - Existen comités consultivos DEIP para todo el grupo educativo.	Esta acción que ha impactado a lo largo del tiempo. La información se puede consultar aquí

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
27. Rediseñar la prevención, el abordaje y la atención de casos de las preparatorias.	100%	• Se revisó el protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Violencia de Género, y se publicó una nueva edición en 2023 que contempla la atención de menores de edad y sus familias. • Se verificaron las consecuencias al ser menor de edad. • Se modificaron los formatos de atención y garantizamos que siempre se involucre a las familias o tutores/as.	En 2025 se revisará el proceso de este protocolo. Falta fortalecer el proceso de atención en Tecmilenio y TecSalud.
28. Definir e implementar estrategias de difusión y prevención de violencia de género y no discriminación.	100%	• Campañas activas a lo largo del año #25N, marzo y abril con presencia en redes y en el campus. • Se elaboraron videos e infografías para explicar el proceso de atención tanto para los puntos de atención de la dignidad humana como a áreas enlace de los procesos declarados. • Desde 2019 se publican anualmente informes de transparencia con el objetivo de visibilizar datos sobre los casos de violencia de género atendidos.	Se puede consultar la información aquí

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
29. Capacitar a equipos de Liderazgo y Formación Estudiantil, Bienestar y Desarrollo Estudiantil, y Talento para integrarse a los comités de actuación y prevención.	100%	- Desde el 2023 se integró que las personas de LiFE y Talento que participan en los comités consultivos de género tendrían una estancia permanente con el objetivo de especializar y profesionalizar a dichos perfiles y evitar revictimización en los casos de violencia de género. - Por otro lado, cada región cuenta con un comité consultivo para la revisión de casos de violencia de género.	Acción que ha impactado a lo largo del tiempo.
30. Fortalecer los canales de denuncia de violencia de género y no discriminación, para promover la cultura del reporte y fortalecer la confianza en su uso, favoreciendo la gestión de los casos y su seguimiento.	100%	- En 2021, La plataforma de reporte de la Institución llamada ETHOS tuvo cambios importantes para facilitar la documentación de todos los reportes, entre ellos los casos de violencia de género. - Desde la Vicepresidencia de Integridad y Cumplimiento se realizaron revisiones constantes de los procesos, así como de la profesionalización de la investigación. - La Oficina de Género y Comunidad Segura para el Tec de Monterrey y Tecmilenio ha fortalecido su estructura a partir de contrataciones de personal especializado para la atención de casos.	Se puede consultar la información aquí

Acción planteada	% de avance	Resultados	Retos y comentarios
31. Generar una red de acompañamiento para profesoras y colaboradoras para la canalización de casos de violencia de género	75%	- Se cuenta con al menos una red de acompañamiento en la mayoría de las regiones del Tec de Monterrey. En gran parte las integrantes de estas redes son estudiantes. - Se elaboró un Toolkit para trabajar acciones de grupos y colectivas con ONU mujeres.	Darle continuidad a esta acción e integrar a profesoras a estas redes.

Integración de resultados

Ejes	Acciones	>90%	100%	90%	75%	50%	25%	0%
1: Políticas y guías a favor de la igualdad de género	11	64%	6	1	0	2	2	0
2: Liderazgo y desarrollo de las mujeres	7	71%	5	0	1	1	0	0
3: Formación e investigación con perspectiva de género	6	67%	4	0	2	0	0	0
4: Erradicación de la violencia de género y discriminación	7	86%	6	0	1	0	0	0
Total	31		42%	3%	13%	10%	6%	0%



Alcanzadas



Avance significativo



No alcanzadas



El Plan de Igualdad tuvo un 74% de avance global del total de acciones planteadas, de las cuales el 45% fueron alcanzadas, mientras que el 23% registró un avance significativo. Sin embargo, un 6% de las acciones solo mostraron progreso parcial y no se completarán al cierre del PLIG.

Con un avance del 86% en las acciones propuestas, el **Eje 4: Erradicación de la violencia de género y discriminación** fue el que obtuvo el mayor impacto. Las actividades realizadas incluyeron iniciativas de prevención mediante capacitaciones dirigidas a diversas poblaciones, campañas informativas y la producción de videos educativos. Además, se implementaron medidas para mejorar la atención a los casos reportados, como la contratación de personal especializado, el fortalecimiento de los canales de denuncia y el desarrollo de redes de acompañamiento.

El **Eje 2: Liderazgo y desarrollo de las mujeres**, alcanzó un avance del 71%. Las acciones estuvieron enfocadas en promover el desarrollo del talento de mujeres, desde incrementar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo hasta identificar y abordar barreras estructurales que limitan su crecimiento profesional. A través del área de Talento y con el apoyo del Comité Impulsa, se analizaron factores clave para mejorar estas condiciones. También se crearon redes como la Red Impulsa, ApwiL y otras plataformas de mentoría para fomentar la capacitación y el *networking* entre mujeres.

En cuanto al **Eje 1: Políticas y guías a favor de la igualdad de género**, presentó el menor avance, logrando un 64%. En particular, dos acciones relacionadas con investigación y colaboración con el área de posgrado solo alcanzaron un progreso del 25%, lo que resalta la necesidad de diseñar estrategias más enfocadas en estas áreas para superar los desafíos identificados.

Conclusiones

El Plan de Igualdad de Género 2021-2025 se diseñó con el objetivo de implementar acciones contundentes para avanzar en la igualdad de género. Al presentar los resultados, podemos reconocer los esfuerzos realizados por las áreas involucradas, pero sobre todo destacar el compromiso institucional con la transformación social y educativa.

Nuestro Plan de Igualdad, al registrar un avance del 74% en sus ejes de acción, transparenta las acciones medibles y tangibles para el desarrollo de las mujeres, la perspectiva de género y la creación de entornos seguros.

En 2025, reflexionaremos sobre el rumbo de nuestro próximo Plan de Igualdad para 2026-2030, que coincidirá con nuestro proyecto estratégico al 2030. Durante estos meses, trabajaremos en las acciones pendientes y diseñaremos el plan con la participación de nuestra comunidad, para garantizar que el próximo plan de igualdad tenga un impacto significativo en las acciones que quedaron pendientes y contemple los retos que se vislumbran hacia el futuro, como la violencia digital a través del uso de la IA, el desarrollo de liderazgos, la economía de los cuidados, el bienestar de las mujeres en diferentes etapas de la vida, el respeto a la diversidad cultural y sexual, las masculinidades, y la creación de entornos inclusivos para trabajar, entre otros.

Aún nos queda mucho camino por recorrer, pero el Grupo Educativo del Tecnológico de Monterrey está comprometido y enfocado en desarrollar estrategias para lograrlo.

Agradecimientos

Al equipo encargado de la elaboración del Plan de Igualdad de Género 2021-2025

- Alan Amir Bustamante Ríos
- Angelina Soriano Nuncio
- Brenda Esther Alvarez Ruiz
- Delma Very Almada Navarro
- Eduardo Francisco López Ruíz
- Felisa González Gómez
- Gabriela Monforte García
- Geraldina Silveyra León
- Inés Sáenz Negrete
- José Enrique Montemayor Gallegos
- Karen Araceli Cuesta Hernández
- Karla Elizabeth Urriola González
- Laura Eugenia Romero Robles
- Laura Marcela Fosado Gutiérrez
- Laurence Bertoux
- Lourdes Jazmín Muciño García
- Luz María Velázquez Sánchez (†)
- María Ezmeralda García Frausto
- María Gabriela Ortiz Martínez
- María Ileana Ruiz Cantisani
- María Ximena Arreola Ramírez
- Marian Quiroz Garduño
- Miriam Isabel González Arzola
- Mónica Marcela Caballero Vázquez
- Mónica Rebeca Vega Torres
- Natalia Mayela García Moreno
- Natalia Rocha Díaz
- Nathalíe María Galeano Sánchez
- Patricia Esther Alonso Galicia
- Perla Adriana Salinas Olivo
- Rocio Isabel Díaz de la Garza
- Rosalinda Adriana Ballesteros Valdés
- Ruth Rodríguez Gallegos
- Santiago Vilches Jayme
- Verónica Martínez Estrada
- Vianney Lara Prieto
- Viviana Ortiz Meillón
- Yohalitz Ortiz Rubio
- Yuriria Alejandra Rodríguez Martínez
- Zinia Padilla Rodríguez