



QUALITY

MAGAZINE



NOTA CENTRAL

LAS PRÁCTICAS ESG Y LAS ESFERAS AMBIENTAL,
SOCIAL Y DE GOBERNANZA

La realidad mundial
transformacional

Mg. Aldo Piñero

Los Objetivos de Desarrollo
Sostenible (ODS) como estilo
de vida inteligente

Lic. Jaime España

5 consideraciones sobre el
nuevo paradigma gerencial

Mg. Daniel Tigani

Mujeres en tiempos
de pandemia

Lic. Luz Maria

ENTREVISTA ESPECIAL:

PARQUE MEMORIAL DE GOIÂNIA
Lic. Rafael Domenciano

+12

PERFILES EMPRESARIALES



**RED GLOBAL
DE MENTORES**

**¿QUIERES APALANCAR TU
CARRERA PROFESIONAL
COMO MENTOR O
MENTORA?...**



HAY MILES DE EMPRESAS, PROFESIONALES, Y PÚBLICO EN GENERAL QUE NECESITA ALGUIEN QUE LES AYUDE, QUE LES GUÍE, QUE LES ANIME Y MOTIVE, QUE LES LLEVE POR UNA SENDA MÁS RÁPIDA, SEGURA Y CON MENOS DOLOR. ESE O ESA ERES TÚ. SU MENTOR O MENTORA.

**¿PERO CÓMO TENER CREDIBILIDAD
INMEDIATA PARA QUE TE CONTRATEN
COMO MENTOR O MENTORA HOY?**

**¡CONSIGUE AHORA TU CERTIFICACIÓN
COMO MENTOR O MENTORA PROFESIONAL!**

WWW.RGMENTORES.ORG/CERTIFICACIONES



**DÉJANOS
DARTE ESA
CREDIBILIDAD
CON UNA
CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL.**

RGM - RED GLOBAL DE MENTORES
LA PRIMERA ORGANIZACIÓN MUNDIAL EN HABLA HISPANA
DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA DISCIPLINA DEL MENTORNO.

TELÉFONO: +34 9 341 345-0811
WHATSAPP: +34 9 341 342-1824
EMAIL: INFO@RGMENTORES.ORG
WWW.RGMENTORES.ORG



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

06

PALABRAS DEL PRESIDENTE

DR. DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA, DHC

9

**LAS PRÁCTICAS ESG Y LAS ESFERAS AMBIENTAL,
SOCIAL Y DE GOBERNANZA**

10

LA REALIDAD MUNDIAL TRANSFORMACIONAL

MG. ALDO T. PIÑERO

18

**LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) COMO
ESTILO DE VIDA INTELIGENTE**

LIC. JAIME ESPAÑA

21

**5 CONSIDERACIONES SOBRE EL NUEVO
PARADIGMA**

MG. DANIEL TIGANI

26

MUJERES EN TIEMPOS DE PANDEMIA

LIC. LUZ MARIA

28

**ENTREVISTA ESPECIAL:
PARQUE MEMORIAL DE GOIÂNIA**

33

NOTA CENTRAL

ÍNDICE

ÍNDICE

38

REPORTAJES:

39



**REAL COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE
ALUMÍNIO LTDA**

43



D'CASA INTERNATIONAL MAGAZINE

46



NETA SYSTEMS

49



SMART INGENIEROS S.A.C

53



MINHA ÁRVORE GENEALÓGICA

56



CLÍNICA ALEX PIAI OZORES

59



MINERAL ENGENHARIA E MEIO AMBIENTE

62



CLÍNICA VETERINÁRIA CAT&DOG

65



ANA AMORIM LIFE & HEALTH COACHING

68



ANIBAL MARQUES ADVOGADOS

71



STUDIO MODELS

74



WIEBACH & ASOCIADOS S.C.

PALABRAS DEL PRESIDENTE

¡Bienvenido a la edición 243 de nuestra Quality Magazine!

Siempre es un placer escribirles. En esta edición de septiembre, trataremos de un tema delicado e importante como eje temático: ESG – Ambiental, Social y Gobierno Corporativo alineado al Sistema LAQI. Sabemos que el tema tiene un impacto en todos los países miembros de LAQI y deseamos desde este espacio contribuir con contenido de calidad para enriquecer la percepción sobre el tema.

Queremos que nuestros **#LAQInoamericanos** estén siempre comprometidos, informados, capacitados y con información relevante a la mano para liderar el cambio.

Vivimos en un momento único en nuestra historia, con el avance de los programas de vacunación en toda la región, ahora nos toca prepararnos para recuperar con excelencia.

En LAQI enfocamos nuestros esfuerzos en compartir información valiosa para que los líderes se basen en tomar decisiones más firmes, evitando lo peor: despidos y quiebras. Mejor que señalar futuros distópicos es señalar posibles salidas. Este es nuestro compromiso público en este momento.

En esta edición preparamos el perfil de 12 miembros de nuestra Organización que están muy comprometidos con el modelo LAQI de Responsabilidad Total. Es un orgullo presentarle a nuestra comunidad de miembros y observar el compromiso público de cada miembro.

Comparto nuestro reporte de los Quality Summit. Son recuerdos hermosos de lo vivido y tengo el vivo deseo de poder volver a verlos. A través de este valioso documento, nuestros **#LAQInoamericanos** y toda la comunidad empresarial latinoamericana podrá obtener más información sobre este conjunto de eventos celebrados en 10 países que llegaron a más de 2,500 altos ejecutivos de empresas en 15 países. Hay más de 170 páginas de contenido especialmente elaboradas para cada uno de ustedes.

En la próxima edición, prometo compartir el link de acceso a nuestro Reporte Quality Summit 2021.

Me despido no antes de expresar mi más profundo aprecio y gratitud a cada uno de ustedes **#LAQInoamericanos**.

¡Hasta pronto!

Un fraterno abrazo,



Daniel Maximilian Da Costa, DHC
Fundador y CEO
Latin American Quality Institute



**DR. DANIEL MAXIMILIAN
DA COSTA, DHC**

FOUNDER & CEO
LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

**DIRECTOR GENERAL
QUALITY MAGAZINE**

LIC. JUAN LUIS CORREA
jlcorrea@laqi.org

VICE PRESIDENTE EJECUTIVA

LIC. PAULA PONTES
paula@laqi.org

EDITOR DE ARTE

LIC. THIAGO MONTANARI
thiago@laqi.org

MANAGER - LAQI MEMBERS

LIC. GLEICE SOUZA
gleice@laqi.org

PERIODISTA

LIC. ALICE BEZERRA DA SILVA
alice@laqi.org





Trabajando por la
Inclusión y el desarrollo
de las personas con
síndrome de Down

1

de cada 750 bebés
nacidos tiene
síndrome
de Down



Colectivo **21**
Perú

¿Qué es el síndrome de Down?

Una condición genética que se presenta cuando la persona tiene un cromosoma extra en el par 21 de los pares del cuerpo. Se caracteriza por un grado variable de discapacidad cognitiva y ciertas características físicas que le dan a la persona con la condición un aspecto reconocible.

En el Perú hay cerca de
30.000 personas con
síndrome de Down



¿Quiénes somos?

Somos una asociación sin fines de lucro que nace con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, su inclusión en el medio familiar, educativo, social, deportivo, laboral y civil, potenciando el pleno desarrollo de sus capacidades y promoviendo su viabilidad como parte de la sociedad.



Trabaja en beneficio de las personas con síndrome de Down, orientando nuestros esfuerzos a hacer valer sus derechos, mejorar su calidad de vida, sensibilizar a la sociedad, promover una sociedad justa y lograr su total inclusión con igualdad de oportunidades, promoviendo el máximo grado de bienestar, autodeterminación, desarrollo personal, respeto y dignidad.



Logra una sociedad en la que las personas con síndrome de Down participen en igualdad de condiciones y gocen de las mismas oportunidades que el resto de la población.

Nuestras líneas de trabajo:



Familia: Talleres de empoderamiento a padres, Talleres de sexualidad, Talleres de autoconcepto y autoconocimiento.



Salud: a la fecha 12 campañas gratuitas de salud en diferentes distritos de Lima.



Educación Inclusiva: a la fecha 20 Campañas de concientización a alumnos, docentes y padres de familia en escuelas nacionales y particulares.



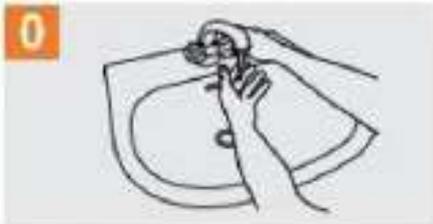
Inclusión Laboral: Talleres de preparación para el trabajo.



Deporte: 1ra Escuela gratuita de fútbol para niños, niñas y jóvenes con síndrome de Down.

¿Cómo lavarse las manos?

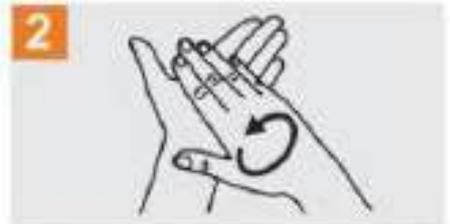
Duración de todo el procedimiento: 40-60 segundos



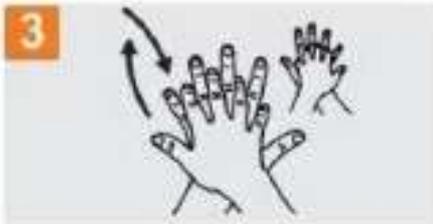
0 Mójese las manos con agua;



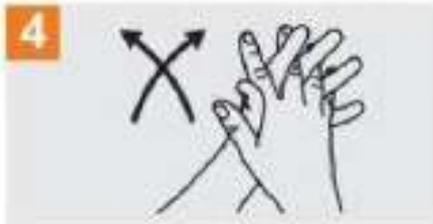
1 Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos;



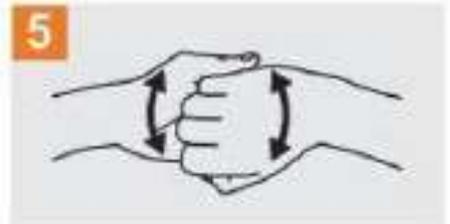
2 Frótese las palmas de las manos entre sí;



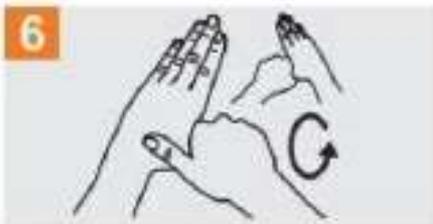
3 Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



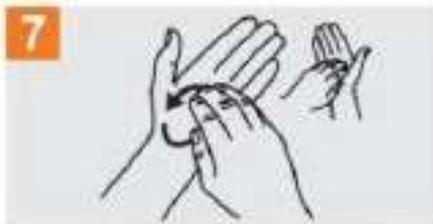
4 Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



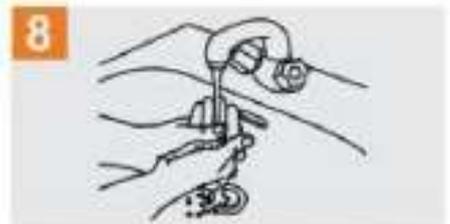
5 Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



6 Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



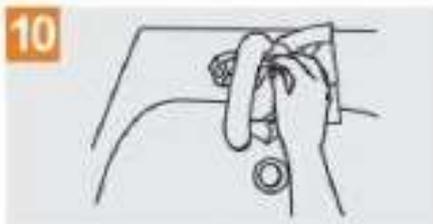
7 Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



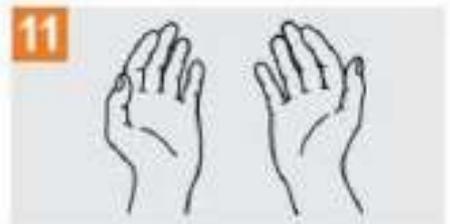
8 Enjuáguese las manos con agua;



9 Séquese con una toalla desechable;



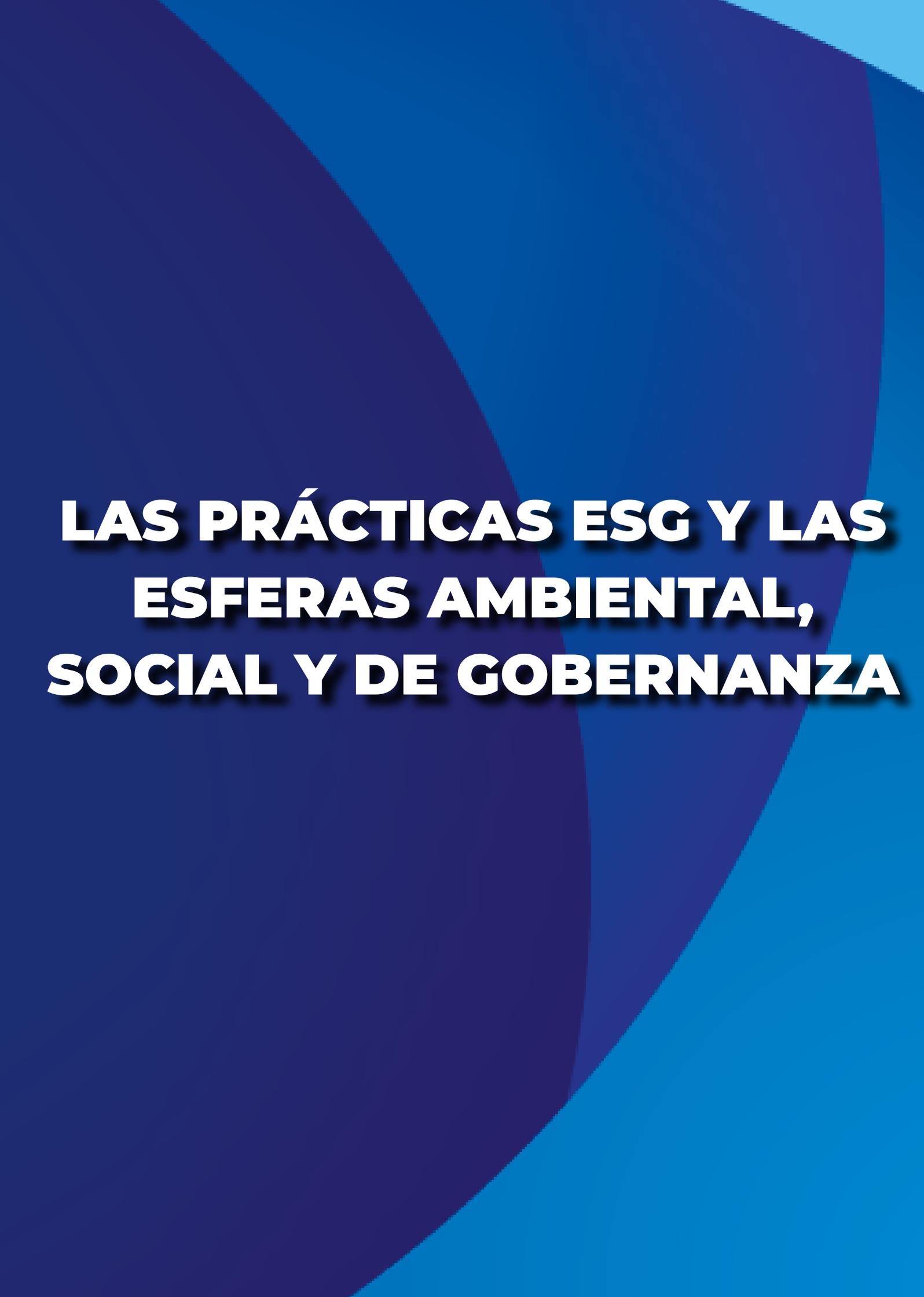
10 Sirvase de la toalla para cerrar el grifo;



11 Sus manos son seguras.

WWW.LAQI.ORG





**LAS PRÁCTICAS ESG Y LAS
ESFERAS AMBIENTAL,
SOCIAL Y DE GOBERNANZA**



Mg. Aldo T. Piñero

LA REALIDAD MUNDIAL TRANSFORMACIONAL

Planificando un Mundo Incierto



La REALIDAD MUNDIAL desde hace años produce e impone TRANSFORMACIONES que en general nos incomodan y nos producen dudas. ¿Por qué? Y claro, el mensaje es: «LO PERMANENTE ES EL CAMBIO», por lo que tenemos que decidir cómo nos

ADAPTAMOS PARA VIVIR como organización empresarial rentable.

A los cambios culturales, tecnológicos y generacionales, concurren conjuntos de normas buscando la unificación y bienestar social con una serie de objetivos mundiales únicos O.D.S. (objetivos de desarrollo sostenibles) que contiene objetivos, metas e indicadores de cumplimiento, que de una u otra forma deben pretenden ser rectores de los cambios sociales en un marco de orden general COMPLIANCE (programas de prevención de riesgos)

Todo ello nos impone un objetivo común, casi se podría decir NO DISCUTIBLE “la transformación de la sociedad organizacional del propio proyecto”

Esta realidad que intercala actores sociales de diversas generaciones, culturas, etnias, etc., nos lleva a repensar si los modos formacionales vigentes están perimidos ante la nueva realidad, ya que contienen teorizaciones muy sabias, pero para una sociedad no vigente.

A continuación, me permito presentar una propuesta “disparadora”, cuyo principio es la formulación de objetivos uniformes y finaliza su desarrollo con las normativas de responsabilidad social y control legal; permitiéndome citar algunas herramientas, en este caso, dos que no son nuevas, pero todavía si efectivas (las hay mucho más), aunque creo se adaptan al mundo de la convivencia entre hombre tecnología o tecnología hombre.



La Gran Meta:
RECUPERAR LA EXCELENCIA

Herramientas

O.D.S. Objetivos
Desarrollo
Sostenibles



Realidades



COMPLIANCE
Programa
Prevención de
Riesgos



TRANSFORMACION ORGANIZACIONAL PARA RECUPERAR LA EXCELENCIA

Herramientas Sugeridas para la aplicación del modelo en cuestión

Para considerar la búsqueda aplicativa de la excelencia integral, deberemos considerar cuatro momentos aplicativos de técnicas y herramientas en conjunto vigentes



ISO 19600
Sistemas Normativo de Gestión de Compliance

La norma ISO 19600, publicada durante 2015, quiere reforzar la creciente preocupación y grado de importancia que tiene el compliance dentro de las organizaciones, como una guía de referencia internacional para dotar a las organizaciones de un Sistema de Gestión de Compliance (cumplimiento normativo) con el objetivo de evitar los diferentes riesgos que se producen por el incumplimiento legal, es decir, disminuir los riesgos

que existen de sufrir sanciones, multas, contingencias, daños, etc., proponiendo para ello un conjunto de directrices con la finalidad de proporcionar orientaciones sobre cómo establecer, desarrollar, ejecutar, evaluar, mantener y mejorar un sistema eficiente de gestión de compliance dentro de la empresa, por lo que no es una norma certificable.

Siendo ISO 19600 aplicable a todo tipo de organizaciones, que además de ayudar a gestionar el riesgo penal, ofrece diferentes sugerencias para integrar los objetivos de compliance en la evaluación del desempeño de los recursos humanos.

Las obligaciones se deben mantener a lo largo del tiempo, ya que es necesario identificar las novedades y los cambios, además de evaluar los impactos de los cambios que han sido identificados.

Debiendo identificarse, analizar y evaluar todos los riesgos, aportando soluciones para evitar que se pueda incurrir en diferentes incumplimientos.

Pasos mínimos necesarios

Liderazgo

- Liderazgo y compromiso por parte de la alta dirección.
- Documentar la política de compliance y comunicarla a toda la organización.
- Definir claramente los roles, responsabilidades y autoridades del órgano de gobierno y de la alta dirección de la organización, además de función específica que establece el compliance junto a la responsabilidad de la alta dirección y la de los empleados de la empresa.

Planificación

- Tener en cuenta las acciones para tratar los riesgos y las oportunidades a la hora de realizar el tratamiento de riesgos y las oportunidades, integrar todas las acciones con los procesos correspondientes y evaluar la eficacia del Sistema de Gestión de Compliance basado en la norma ISO 19600.

- Los objetivos que persigue el Compliance deben ser coherentes con la política, el plan de prevención de delitos y deben ser planificados.

Soporte

- Contar con los recursos necesarios para realizar la implementación del Sistema de Gestión de Compliance.

- Las personas encargadas deberán tener la experiencia y la formación necesaria. Además, las personas que integran la organización deben tener conciencia de lo que supone la implementación de la norma ISO 19600.

- La comunicación, ya sea interna o externa, es muy importante para establecer con el éxito el Sistema de Gestión de Compliance.

- La información debe quedar documentada y estar perfectamente organizada para poder revisarla en el momento que sea oportuno.

Operación

- Realizar la planificación y control operacional para gestionar todas las acciones que se deben llevar a cabo durante el tratamiento de los riesgos y las oportunidades.

· Asegurar los controles y procedimientos para gestionar todas las obligaciones.



¿Qué son las 5 S?

Es una práctica de Calidad ideada en Japón, referida

al «Mantenimiento Integral» de la empresa, no sólo de maquinaria, equipo e infraestructura sino del mantenimiento del entorno de trabajo por parte de todos.

En inglés, se ha dado en llamar «housekeeping», que traducido es «ser amos de casa también en el trabajo».

Seire - Clasificar

Significa separar las cosas necesarias y las que no la son manteniendo las cosas necesarias en un lugar conveniente y adecuado.

Seiton - Organizar

La organización es el estudio de la eficacia. Es una cuestión de cuan rápido uno puede conseguir lo que necesita, y cuan rápido puede devolverla a su sitio nuevo.

Seisou - Limpiar

La limpieza la debemos hacer todos. Es importante que cada uno tenga asignada una pequeña zona de su lugar de trabajo que deberá tener siempre limpia bajo su responsabilidad.

Seiketsu- Estandarizar y Auditar

Esta S envuelve ambos significados: Hi-

giene y visualización. La higiene es el mantenimiento de la limpieza, del orden. Quien exige y hace calidad cuida mucho la apariencia.

En un ambiente Limpio siempre habrá seguridad. Quien no cuida bien de sí mismo no puede hacer o vender productos o servicios de Calidad. Una técnica muy usada es el “visual management”, o gestión visual.

Shitsuke - Compromiso y Disciplina

Disciplina no significa que habrá unas personas pendientes de nosotros, preparadas para castigarnos cuando lo consideren oportuno. Disciplina quiere decir voluntad de hacer las cosas como se supone se deben hacer. Es el deseo de crear un entorno de trabajo en base de buenos hábitos. Mediante el entrenamiento y la formación para todos (¿Qué queremos hacer?) y la puesta en práctica de estos conceptos (¡Vamos a hacerlo!)

¿Qué son las 6 Sigma?



Diseñada para incrementar la rentabilidad de la empresa gracias a una motivación clave: eliminar los defectos en el ciclo de vida del producto

Surgen opiniones que indican la suma analítica y aplicativa al 6 sigma del modelo "La producción Lean" de gestión que se enfoca en minimizar las pérdidas de los sistemas de manufactura (industriales, administrativos e informáticos) al mismo tiempo que maximiza la creación de valor para el cliente final. Para ello utiliza la mínima cantidad de recursos, es decir, los estrictamente necesarios para el crecimiento

1. Definir - En esta etapa el equipo deberá identificar el problema, detallar su naturaleza, identificar a los involucrados y señalar el tiempo requerido para implementar la solución de alto nivel propuesta.

2. Mensurar - Aún y cuando cada paso del proceso DMAIC es importante, es la alta dependencia de Sigma Seis en los datos estadísticos lo que permite que sea sumamente objetivo. La fase de Mensura es donde el equipo establece las bases del proceso para poder medir su mejoría luego de hacer cambios.

3. Analizar -Cuál es la causa de los defectos en el proceso, procurando encontrar pruebas de que lo que se ha analizado es en verdad la causa raíz del problema.

4. Incrementar - El equipo de mejoramiento implementa sus nuevas soluciones. El método DMAIC muestra que definir, medir y analizar son lo suficientemente importantes como para preceder la implementación de una solución.

5. Controlar - Crear las bases para las disciplinas de proceso, actualizar las formas requeridas de trabajo, estable-

cer métricas para continuar con las mediciones, y determinar la realización de los beneficios



SCRUM - Principios

- Valoramos más a los individuos y su interacción que a los procesos y las herramientas

- Valoramos más el software que funciona que la documentación exhaustiva

- Valoramos más la colaboración con el cliente que la negociación contractual.

- Valoramos más la respuesta al cambio que el seguimiento de un plan

Los 12 principios del manifiesto ágil, tras los postulados de los cuatro valores precedentes

1. Nuestra principal prioridad es satisfacer al cliente a través de la entrega temprana y continua de software de valor.

2. Son bienvenidos los requisitos cambiantes, incluso si llegan tarde al desarrollo. Los procesos ágiles se doblan al cambio como ventaja competitiva para el cliente.

3. Entregar con frecuencia software que funcione, en periodos de un par de semanas hasta un par de meses, con preferencia en los periodos breves.

4. Las personas del negocio y los desar-

rolladores deben trabajar juntos de forma cotidiana a través del proyecto.

5. Construcción de proyectos en torno a individuos motivados, dándoles la oportunidad y el respaldo que necesitan y procurándoles confianza para que realicen la tarea.

6. La forma más eficiente y efectiva de comunicar información de ida y vuelta dentro de un equipo de desarrollo es mediante la conversación cara a cara.

7. El software que funciona es la principal medida del progreso.

8. Los procesos ágiles promueven el desarrollo sostenido. Los patrocinadores, desarrolladores y usuarios deben mantener un ritmo constante de forma indefinida.

9. La atención continua a la excelencia técnica enaltece la agilidad.

10. La simplicidad como arte de maximizar la cantidad de trabajo que no se hace, es esencial.

11. Las mejores arquitecturas, requisitos y diseños emergen de equipos que se autoorganizan.

12. En intervalos regulares, el equipo reflexiona sobre la forma de ser más efectivo y ajusta su conducta en consecuencia.

Herramientas Comportamentales 4.R - 5.R - R.S.É



La 4.R - Cuarta Evolución Industrial

Es un proceso de desarrollo tecnológico e industrial que está vinculado con la organización de los procesos (industriales, administrativos y tecnológicos), siendo el elemento clave las unidades de producción inteligentes

Centrándose en los sistemas ciberfísicos, la robótica, el internet de las cosas, la conexión entre dispositivos y la coordinación cooperativa de las unidades de producción de la economía.

La robótica, como una de las ramas más vanguardistas e innovadoras del ámbito de la ingeniería, juega en este contexto un rol prioritario. Notándose que la nanotecnología, la inteligencia artificial, los drones y las impresoras 3D sirven para modificar diferentes aspectos de nuestras sociedades actuales.

Sin embargo, la realidad es que, aunque estos elementos suponen la base de la Cuarta Revolución Industrial, no podemos entender que se tratan de elementos que se encuentran consolidados. De hecho, cabe interpretar que actualmente estamos inmersos en este proceso, con la variabilidad y la impredecibilidad que ello supone en relación con el resultado de este.

La 5.R. – Quinta Revolución Industrial

La quinta revolución industrial INCIPIENTE devolverá el “toque humano” a la manufactura, promoviendo la colaboración entre humano y máquina. No solo los humanos requeriremos de la tecnología para hacer más ágiles los procesos de producción: también, los robots requerirán de la guía humana para lograr sus metas.

A diferencia de la Industria 4.0, en la inteligencia artificial ocupa un rol protagónico, los humanos serán los que liderarían la manufactura, aprovechando los recursos de los robots en su beneficio.

La demanda creciente de productos customizados y personalizados, aunque producidos en masa. Los clientes piden un mayor nivel de individualización en lo que compran. Y, aunque los robots son geniales al producir productos estándar en grandes volúmenes, requerirán de la creatividad y del liderazgo de los humanos para personalizar los productos.

¡No falta mucho tiempo para que llegue la Industria 5.0! Una encuesta realizada entre 512 líderes de Norteamérica, Asia y Europa Occidental, reveló que el 85% que la colaboración entre humanos y robots será común en los procesos para el 2025/2030

R.S.E. – Responsabilidad Social Empresarial

Hasta hace poco tiempo se asumía que la responsabilidad social de la empresa era únicamente generar utilidades.

Actualmente, esta concepción no es suficiente, ni aceptable. Además de generar utilidades la empresa debe tomar en cuenta que sus actividades afectan en más o menos la calidad de vida de sus empleados y de las comunidades en las que realiza sus operaciones.



Como consecuencia, un número creciente de empresas perciben que la RSE es un tema que no está restringido solamente a las acciones sociales o ambientales desarrolladas por la organización en la comunidad, sino que implica también el dialogo y la interacción con los diversos públicos relacionados



Compliance

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

En general los PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS (compliance) están estructurados sobre los seis principios comunes y ordenados según norma ISO 19600

- 
IDENTIFICAR
 - Las actividades donde pueden ser cometidos los delitos a prevenir
- 
ESTABLECER -
 - Los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica
- 
DISPONER
 - De modelos de gestión de recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos a prevenir
- 
IMPONER
 - La obligación de informar de posibles riesgos o incumplimientos
- 
INSTAURAR
 - Consecuencias disciplinarias en caso de incumplimiento
- 
REALIZAR
 - La verificación periódica del modelo de su eventual modificación





Lic. Jaime España

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) COMO ESTILO DE VIDA INTELIGENTE

No basta con repetir que vivimos en un mundo complejo, es imprescindible comprender que tenemos problemas comunes y que la adhesión e implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un paso para enfrentar lo complejo con sentido de civismo y madurez.

Heridas y cicatrices ecológicas

Tristemente, estamos ante la presencia de personas carentes del verdadero sentido de sostenibilidad, vivimos la ausencia de personas que piensen verde y sientan como inevitable la necesidad de mejorar la calidad de vida y el obligatorio momento de construir lugares en los que sea placentero vivir, crecer, estudiar, recrearse y trabajar.

Por ello debemos crear iniciativas para producir cambios saludables en los lugares que frecuentamos, comprendiendo la importancia de hogares verdes, empresas verdes, ciudades verdes y, en general, las comunidades verdes.

Con sentido de urgencia también debemos tomar acción en lo que denominamos ciudades inteligentes, es decir, localidades que brinden a sus habitantes excelente calidad de vida, que implementen las tecnologías adecuadas, que incorporen infraestructuras sostenibles, que promuevan la movilidad razonable y que sean en todo amigables con el ambiente.

En una ciudad inteligente se cuida al ciudadano y a la infraestructura, y para ello se crea, promueve y permite:

1. Habitantes inteligentes, amantes del civismo, la ética y el humanismo.
2. Economía inteligente que es respetuosa del ambiente y del desarrollo sostenible.
3. Desarrollo inteligente que cuida la movilidad e implementa adecuadas tecnologías.

4. Gobierno inteligente, que planifica para futuras generaciones.

Desde mi perspectiva, siempre existirán iniciativas que pueden ser liberadas por personas con conductas dignas de imitar en cuanto a:

1. Explorar opciones para conciliar lo urbano con lo rural y de allí propender por la sostenibilidad.
2. Desarrollar propuestas que garanticen el avance hacia ciudades que cuiden a generaciones actuales y futuras.
3. Abrir mentes y corazones para cuidar la vida y el bienestar, creando máquinas, adoptando tecnologías e implementando energías que no contaminen además de impulsar la movilidad y en general obtener mejores condiciones para las personas.

Mi aporte a la sostenibilidad

Aunque no puedo predecir cómo será el panorama en 10, 15 o 20 años, puedo suponer que, si actuamos como personas inteligentes, amantes de la sostenibilidad y deseosas del mejor futuro posible estaremos mejor que ahora, de lo contrario inevitablemente estaremos cavando nuestra propia sepultura.

Así que los Objetivos de Desarrollo Sostenible están planteados, el sueño está proyectado y únicamente faltan acciones reales, efectuadas por personas seriamente comprometidas con la sostenibilidad. Por eso, les comparto mi contribución:

Aunque podría limitarme a comentar sobre mi trabajo de consultor —en el cual me destaco por promover organizaciones que aporten belleza al mundo mientras avanzan hacia su meta institucional— ahora deseo compartir algo más cercano a mi intimidad.

Con mi familia estamos invirtiendo tiempo, energía y dinero en desarrollar un hermoso sitio al cual hemos llamado «La Unión». Ese es su nombre y eso significa para nosotros, unión familiar:

En esta cuna de sueños y de realidades estamos siendo cuidadosos que cada obra desarrollo, adecuación o construcción sea amigable con el ambiente, con las personas y con lo nativo. Por ejemplo, siendo este un buen refugio para la familia, estamos conviviendo con ardillas, iguanas, guatines, aves, el perro, el gato, pues entendemos que a estos seres también les pertenece el terreno y que lo habitaban antes que nosotros llegásemos, razón por la cual ellos pueden continuar ocupándolo en libertad y armonía con nosotros.

Igualmente debemos ser cuidadosos en que la cantidad de prados exceda notoriamente a la de cemento y que la tecnología que es necesaria para el trabajo y el disfrute no opaque los atractivos naturales del ambiente rural que nos proporciona mangos, mandarinas, naranjas, limones, guanábanas, etc.

Creo que podría llamarle compliance con la naturaleza y se convierte en algo más que un cumplimiento legal o moral, sería entonces algo así como un programa de amor familiar que aporta a la sostenibilidad.

Y ahora, te pregunto:

¿Cuál es tu contribución al crear un sistema familiar inteligente y sostenible?

¿Cuál es tu contribución al crear un sistema organizacional inteligente y sostenible?

¿Cuál es tu contribución al crear un sistema educativo inteligente y sostenible?

Con sentimiento de solidaridad y respeto.



VIDAS NEGRAS IMPORTANTAN



**LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE**



Mg. Daniel Tigani

5 CONSIDERACIONES SOBRE EL NUEVO PARADIGMA GERENCIAL

*“El hierro se afila con el hierro y el hombre en el trato con el hombre”
(Proverbios 27:17 La Biblia Nueva versión internacional)*

A modo de introducción, les comparto que, hace ya muchos años, tuve la oportunidad de colaborar en la confección de un plan para la transformación de una importante empresa metalmecánica. Mi participación, en ese momento, fue escribir dos capítulos del plan. Uno de ellos trataba sobre la creación de valor y el segundo sobre el «empoderamiento» de la moda gerencial de ese momento. Mi participación se había mantenido en secreto, aunque formaba parte del staff ejecutivo. Nuestro CEO quería darle mayor fuerza al plan, presentándolo personalmente en cada una de las tres plantas industriales. La política de personal, en el pasado, había mostrado rasgos de autocracia y paternalismo, se sospechaba que la gente no había entendido la profundidad del cambio de estilo gerencial y que además la propia gerencia no lo había percibido. Estos procesos suelen ser lentos en forma normal y prácticamente imposibles si no se entienden claramente. Al finalizar la serie de presentaciones, nuestro CEO se mostró muy satisfecho porque el plan fue muy bien recibido en todos los niveles. Era necesario ese cambio de cultura.

Hoy, nos encontramos frente al shock cultural que trajo consigo el COVID-19 y propongo que debemos hacer algunas consideraciones respecto del nuevo paradigma.

Durante un almuerzo de trabajo, escuché a dos ejecutivos de la empresa hablar acerca del empoderamiento, que era una de las novedades del plan trazado para los siguientes cinco años. Uno de ellos, que tenía mucho personal a cargo, tal como había entendido, había entregado a su equipo de trabajo la responsabilidad de organizar por su propia cuenta las tareas necesarias para lograr una meta determinada, y durante la conversación se manifestaba desilusionado. Este ejecutivo, se había dado cuenta que sus colaboradores estaban regulando el tiempo para no hacer más de lo justo, ni adelantarse a la fecha programada, desluciendo así su

desempeño y obteniendo una productividad muy despareja. Habían comenzado con gran entusiasmo y cuando verificaron que estaban acercándose a la meta, bajaron su rendimiento visiblemente. Después de todo, ellos habían entendido que no debían rendir cuentas sobre sus decisiones diarias. El otro colega, con muy poca experiencia en el manejo de personal, trataba de explicarle a su desilusionado compañero, que era suya la responsabilidad, por haber fijado mal los objetivos y que no debía expresar su desagrado al equipo para no mostrar debilidad. Su consejo era, aumentar los niveles de exigencia en la próxima planificación y encontrar los límites del desempeño del equipo, al borde del incumplimiento. Consideraba este último, que como los premios estaban vinculados al cumplimiento de metas, la gente iba a darse cuenta de que estaban descubiertos y entonces alcanzarían un nivel de productividad óptimo. Cuando parecía que ambos estaban llegando a un acuerdo para evitar que vuelva a ocurrir este desempeño irregular, se lanzaron a un debate acerca de la conveniencia de facultar al personal. Aunque guardé silencio por un tiempo, no pude finalmente evitar la conversación. Evidentemente, más allá de la percepción de nuestro CEO, ninguno de los dos entendía el proceso, de cómo mejorar el desempeño de un equipo "empoderándolo".

Creo que puede ser de mucha ayuda, aun para los que ya practican desde hace mucho el empoderamiento, sobre todo en estos tiempos de trabajo híbrido (home/presencial) reflexionar acerca de algunas preguntas básicas, que la

gente suele hacerse antes de asumir su empoderamiento. Es probable que en la mayoría de las organizaciones sea infrecuente hacérselas a su jefe visible, pero sin ninguna duda son las preguntas que todos nos hacemos al ser convocados a formar parte de un equipo. Los líderes que las respondan efectivamente de antemano evitarán muchos problemas. A continuación, tratare de considerar las expectativas del nuevo paradigma gerencial.

3) ¿Qué es exactamente lo que se espera de mí?

Es lamentable verificar que algunas personas asignadas a diferentes funciones en una organización y supuestamente facultadas, tienen una idea completamente diferente acerca de su tarea, que la que tiene quien las designó. Luego con sorpresa el líder verifica que la persona está haciendo cosas que nadie le pidió y corrige su comportamiento, como si estuviera violando abusivamente de la libertad que le dieron. Muchas veces el personal nunca termina de entender el alcance de su autoridad y de su responsabilidad. En otros casos se espera iniciativa de la gente, luego de haber desechado un considerable número de propuestas sin intentar por lo menos alguna. Aunque pocas veces se atreverán a admitirlo el mensaje suele ser: «Actué como si usted fuera el jefe, pero nunca se olvide que yo soy el jefe».

Nunca dé nada por sentado

4) ¿Con qué recursos contaré?

El límite de los recursos que una persona puede administrar será sin ninguna duda una demarcación clara para la autoridad que tiene en la organización. Ud. seguramente ha oído muchas veces instrucciones como esta: «Hasta X cantidad (de dinero, de horas extras, de personal, de alquiler de equipos, etc.) no me consulten. Cualquier decisión por encima de eso, no la tomen sin consultar». Sin embargo, hay infinidad de cuestiones sobre las que los ejecutivos de una organización nunca han declarado fronteras o límites para las decisiones de la gente empoderada. La competencia por los recursos siempre es un problema para cualquier proyecto, actividad y tipo de empresa. A ninguno de nosotros se nos ocurriría darles a todos los componentes de nuestra propia familia, una autoridad ilimitada sobre los recursos de esta, pero tampoco negársela absolutamente. Cada vez que decidimos algo, tenemos que considerar cuánto costará, que recursos demandará y la gente que es empoderada debe adquirir este hábito, que implica mucho sentido común.

Siempre explique con qué

5) ¿Cómo me harán saber si lo estoy logrando?

Una de las cosas tristes que pueden pasarle a alguien en una empresa, es entusiasmarse creyendo que está cerca del éxito, cuando en realidad están esperando que termine para decirle que hay que hacer todo de nuevo. El aseguramiento del proceso es todo. Una desviación observada a tiempo

apenas influye, pero detectada tarde implica un costo enorme para retomar el buen rumbo. Es un principio que se tiene muy claro en los procesos de producción, pero que suele ignorarse en los más altos niveles de decisión. Los líderes saben que no pueden hacer todo por sí mismos, pero también deben recordar la necesidad de acompañar el proceso con los controles adecuados. Empoderamiento, no debe confundirse con descontrol. Se deben acordar y establecer de antemano con claridad, los medios de verificación de cualquier actividad delegada. Es muy ingenuo delegarle al equipo el seguimiento de su actividad y la evaluación de su propio desempeño. Si Ud. es una de esas personas con talento creativo que están todo el tiempo imaginando cosas y delegándolas a su equipo, no puede despreocuparse de la operación. Es probable que, si no sigue de cerca el proceso, las tareas empezarán a superponerse unas sobre otras entrando en conflicto. Luego cuando llega la fecha que determinó en su mente para el cumplimiento descubrirá que solo el 20% de su talento se convirtió en algo concreto. Un correcto seguimiento puede cambiar está performance al 80% de efectividad. ¿Se animará alguien a acompañarlo en un viaje sin saber el camino, en un vehículo sin Instrumental, sin mapas y por una autopista que no está señalizada? Si se niegan a hacerlo, no puede culparlos.

Indique cómo y por dónde.

6) ¿Qué significará para mí tener éxito?

La motivación es y será siempre una consecuencia directa del reconocimiento. El reconocimiento está en la cima de la pirámide de necesidades del ser humano. Nadie debe sentirse descartable en función de un logro. El personal es el cliente interno. No habrá calidad total a menos que sus expectativas sean también consideradas como metas a superar. Es claro para un líder que el éxito de su equipo es su propio éxito, pero no siempre es claro para el equipo. A veces la satisfacción del líder se construye sobre la insatisfacción del grupo y en ese caso el éxito no será definitivo. Mucha pasión, mucha presión y luego una gran descompresión (que a veces resulta en depresión) son ciclos inevitables en algunos equipos exitosos. Lamentablemente, en grupos de alto desempeño, alcanzar las metas produce siempre un grado de desgaste. Una estrategia será mejor en función de conseguir sus objetivos con el mínimo de bajas en sus líneas. Luego de alcanzar una meta y antes de la descompresión, se debe hacer una evaluación del staff, que implica verificar el estado en que quedó la gente que participó. He escuchado muchas veces conversaciones mantenidas entre los integrantes de un equipo que acaba de concretar proyectos importantes y ya no me sorprende oír: «Maravilloso, pero no cuenten conmigo la próxima vez». La motivación de éxito no debe ser neutralizada por la desmotivación que provoca un alto precio pagado individualmente.

El win/win se aplica también al cliente interno

7) ¿Hay lugar en la organización para mi desarrollo?

Todo líder es un visionario y también es un mentor para nuevos líderes. Es inevitable que su influencia despertará los sueños de los integrantes del equipo. En el momento en que una persona del equipo empieza a soñar, se presenta para el líder una oportunidad de apoyarlo y afianzar su sentido de pertenencia. Desalentarlo será perder un líder potencial y reprimirlo crea resentimiento. La fuerza de un visionario siempre puede ser canalizada hacia el cumplimiento de metas. Personas competentes que se mantienen comprometidas, deben tener acceso a oportunidades de desarrollo en la organización. Si sus habilidades fueran diferentes a las del líder, deberían aprovecharse para ampliar el alcance del talento total de la organización. Nunca debe obligarse a un talentoso a copiar un modelo que es exitoso para otro, si es frustrante para él. De menor a mayor, se puede observar otorgando facultades, el desarrollo de la personalidad y las capacidades de cada integrante de un equipo. Nunca la necesidad o la urgencia, deben ser las reglas para asignar una tarea definitiva. Son los atributos y características intrínsecas de esa persona, las que deben determinar su función en el equipo. En una actividad deportiva este comentario resultaría innecesario por su simpleza, pero mi experiencia es que en las empresas brilla por su ausencia. He oído decir que algunas empresas se comportan a veces, como procesadoras de carne. Si una empresa solo tiene planes para sí misma y no los tiene para su gente, es una organización egocéntrica, sin espíritu de cuerpo y en las antípodas de la Calidad Total.

¿FRÍO Ó CALOR?

¡NOSOTROS TENEMOS LA SOLUCIÓN!



Frick
INDUSTRIAL REFRIGERATION



Mecalor

REFRIGERACIÓN

BIOCOOL

Eco Cooling Solutions

MASTER
CLIMATE SOLUTIONS

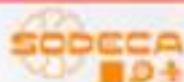


BIOCLIMATIZACIÓN



ecoHeater

CALEFACCIÓN RADIANTE



SMART FAN
VENTILACIÓN

VENTILACIÓN

SOLUCIONES DE INGENIERÍA

En diseño, provisión de equipos,
montaje e instalación, servicio técnico,
soporte coach, y consultorías.



sieger

es ingeniería inteligente



Lic. Luz María

MUJERES EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Has notado que cuando acudes a un centro de salud, lo más probable es que la primera persona que te acoja sea una mujer como parte de la primera línea de atención y más aún en esta crisis sanitaria. Y no solo queda ahí, sino que, al volver a casa, sea también una mujer que se ocupe de los cuidados hasta la recuperación de la salud.

El Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que el 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado recae sobre las mujeres: más del triple que los hombres. Además, el hecho de que el sistema de cuidados se sostenga en una amplia mayoría de mujeres en todo el mundo, constituyen el 70% de la fuerza de trabajo sociosanitario, las ha situado en primera línea de exposición al virus, aumentando su riesgo y consolidando su doble rol de cuidado social y cuidado privado dentro de los hogares.

Además, debido a que las medidas de confinamiento y la suspensión temporal de las clases presenciales para los menores, han aumentado los desequilibrios en la conciliación laboral y familiar, y en su gran mayoría son las mujeres que se han responsabilizado en mayor medida del cuidado de los niños.



Por otro lado, Nueva Zelanda encabeza la lista de países que mejor han gestionado la pandemia, tras analizar diferentes marcadores como tamaño de la población, sistemas políticos o desarrollo económico, liderado por su primera ministra Jacinda Ardern.

Como dice el refrán: «para muestra, un botón», lo que sí es un hecho destacable durante esta pandemia ha sido el rol de liderazgo y capacidad de respuesta de las mujeres, líderes políticas en el mundo que han demostrado, sin dejar espacio a la duda, la capacidad para dirigir, decidir, comunicar y resolver los aspectos relacionados con esta crisis sanitaria.

En la actualidad, no debería de sorprendernos que destaquen mujeres líderes políticas. Sin embargo, es noticia. Esto se debe porque aún existen obstáculos y resistencia para que las mujeres tengan igualdad de condiciones para acceder y ejercer en los espacios de decisión. Una de esas dificultades, entre muchas otras, es que aún permanece muy instalada la idea de que las mujeres deben demostrar sus capacidades y habilidades para dirigir. Con esta crisis ha ocurrido una confirmación poderosa de esa capacidad con una distinción notoria que es el ejercicio de un liderazgo transformativo, empático, horizontal y transparente.

Esto no se trata de quien gestiona mejor, sino de tomar conciencia que mientras se siga manteniendo a la mitad de la población por fuera de los espacios de decisión, las posibilidades de conocer talentos, otras formas de gestión y enriquecerse en la diversidad, permanecen limitadas. La participación paritaria, corresponde por derecho, pero también es una oportunidad transformadora.

El liderazgo debe ser un trabajo en conjunto entre hombres y mujeres. La naturaleza es sabia, nos hizo diferentes, pero no para competir, sino para complementarnos.

El secretario general de las Naciones Unidas, António Guterres dijo: “la igualdad de género es una cuestión de poder; poder que los hombres han guardado celosamente durante milenios. Debemos, transformar y redistribuir el poder con urgencia, si queremos salvaguardar nuestro futuro y nuestro planeta. Es hora de dejar de intentar cambiar a las mujeres y comenzar a cambiar los sistemas que les impiden alcanzar su potencial.”

Creo con optimismo que la confirmación de esta eficaz gestión de las mujeres durante esta pandemia permita afianzar los cambios que sean necesarios para que más mujeres estén representadas en los espacios de decisión, a la vez que permita reflexionar y deconstruir las formas políticas tradicionales, y se consolide un ejercicio de poder político inclusivo, que, desde un enfoque de derechos, promueva la igualdad, el respeto, la diversidad y la construcción colectiva como parte de la “nueva normalidad”.

Fuentes

- «El rostro femenino del Covid19», Leire Pajin Iraola
- <https://interactives.lowyinstitute.org/features/covid-performance/>
- <https://www.onu.org.mx/mensaje-del-secretario-general-en-la-nueva-escuela-mujeres-y-poder/>

REPORTAGEM ESPECIAL

The background consists of several overlapping, curved shapes in various shades of blue, ranging from a deep, dark blue to a bright, light blue. The shapes create a sense of depth and movement, with some appearing to curve away from the viewer and others towards it. The overall effect is a modern, dynamic, and visually appealing abstract design.



**PARQUE MEMORIAL
 DE GOIÂNIA**

PARQUE MEMORIAL DE GOIÂNIA - CEMENTÉRIO E FUNERARIA

El Parque Memorial de Goiânia - Cementerio y Funeraria, tiene como primacía servir con excelencia a sus clientes, a través del desarrollo de oferta de productos y servicios que siempre mantendrán viva la memoria de los seres queridos. Además, trabajan con un modelo de gestión empresarial relacionado con las dimensiones sociales, ambientales y económicas, fomentando la conducta responsable de sus clientes y trabajadores en base a sus valores, ética, humanismo, honestidad y responsabilidad social.

En el año 1990, el Parque Memorial de Goiânia fue el ganador de una licitación que garantizaba a la Concesión Municipal la explotación de las actividades del cementerio tipo «parque», realizando servicios de entierros, exhumaciones y asistencia funeraria. Las implementaciones de estos servicios se dieron debido a la urgente necesidad que tiene esta Institución en la obtención de recursos permanentes para el mantenimiento de sus Obras Sociales, cuyos recursos financieros obtenidos se aplican **PLENAMENTE EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS FILANTRÓPICAS**. Ante esto, han realizado excelentes servicios desde 1992.

El Parque Memorial de Goiânia – Cementerio y Funeraria, comprometidos con la sociedad y con el objetivo de la promoción humana, la educación, la salud y el desarrollo sostenible del medio ambiente, creen que, en medio de una magnífica diversidad de culturas y formas de vida, son una familia humana y una comunidad terrestre con un destino común. Por lo tanto, deben unir fuerzas para generar una sociedad sostenible basada en el respeto a la naturaleza, los derechos humanos universales, la justicia económica y una cultura de paz. «Para llegar a este punto, es imperativo que nosotros, los pueblos de la tierra, declaremos nuestra responsabilidad entre nosotros, con la gran comunidad y con las generaciones futuras».

El Parque entiende que el trípode ESG es extremadamente importante para construir una empresa basada también en cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Llevando a una visión de gestión de riesgos y cumplimiento, una empresa con prácticas sostenibles tiene menos ries-

gos, como detener su operación por falta de insume y capital humano, así como sufrir multas o sanciones.

En otras palabras, es necesario estar comprometido con la comunidad y los colaboradores. Internamente, la empresa necesita ser flexible, pagar de manera justa a su equipo, ofrecer beneficios, generar inclusión, diversidad y apoyo para todos. En este sentido, Cemitério Parque Memorial de Goiânia no solo entiende la importancia del trípode ESG, sino que también lo convierte en su modelo de desarrollo.

Parque Memorial de Goiânia considera que el acto de administrar una empresa de manera eficiente y efectiva es el espejo que refleja su buena reputación a las diversas audiencias con las que servimos a lo largo de los años. Es desde una buena gestión que siente que van a tener éxito, pero si no es eficiente, comprometida, responsable, no avanzaría para tener buenos productos y/o servicios, porque hay un enlazamiento entre la relación gestionar y brindar, vender servicios; si ambos no están en el mismo nivel, la empresa no tendrá buena reputación y no destacará en el mercado.

Parque Memorial, como empresa, fomenta el desarrollo personal y profesional de sus empleados. De esta manera, se sienten motivados para ampliar sus conocimientos con cursos, talleres, graduaciones y especializaciones. En este paso, invierten plenamente para ayudar en el proceso de desarrollo profesional y, consecutivamente, en los logros personales. Entre los beneficios de la empresa, destacan el apoyo psicológico que ofrece a sus empleados. Tener a disposición de todos el apoyo psicológico contribuye a una mejor calidad de vida,

salud mental y buena relación personal e interpersonal.

Además, si existe una necesidad especial por parte de los colaboradores, ofrecen un servicio con el Trabajador Social designado para analizar, elaborar, coordinar y ejecutar estrategias que permitan el acceso a las políticas sociales, como la salud, la alimentación y la vivienda. Estas y otras acciones son útiles para ayudar con los procesos personales de los empleados de nuestra institución, así como sus proyectos y objetivos.

Para la implementación de un programa de Compliance es necesario redefinir los estándares y procedimientos internos, con la creación de un manual de servicios y acciones elaborando así un código de conducta. Invirtiendo en comunicación y capacitación, la compañía realiza anualmente acciones en asociación con otras agencias para mantener a sus empleados actualizados sobre seguridad y nuevas leyes de conducta y laborales. Así, el seguimiento se realiza de forma continua, con el fin de identificar preventivamente los riesgos, mala conducta y cualquier otro indicio de irregularidad.

El propósito principal del Cementerio Parque Memorial de Goiânia tiene como objetivo cumplir con todos los programas que son responsabilidad social en las áreas de educación, salud y asistencia social. Todos estos proyectos ya están consolidados y debidamente planificados y también cuentan con la ayuda de la comunidad y las agencias gubernamentales.

Por lo tanto, el mayor desafío es mantener en la comunidad y las agencias gubernamentales el interés en ayudar a la comu-

nidad necesitada y sus mayores necesidades de desorganización familiar y social para poder mantener todos los proyectos.

El Parque Memorial de Goiânia utiliza la técnica de la lista de lluvia de ideas para lograr la satisfacción de sus partes interesadas, de modo que todas las partes interesadas puedan contribuir al desarrollo de la empresa. Otra estrategia es la investigación de mercado y la evaluación comparativa con la competencia. Los retos experimentados es reducir la probabilidad de que los actores de bajo interés en el proyecto causen problemas, influyendo en la colaboración de quienes tienen interés.

Crear campañas y acciones que puedan ayudar a sus clientes es una de las principales preocupaciones de Parque Memorial. Aquí destacan sus últimas acciones dirigidas a la atención de las familias víctimas del Covid-19. La idea de hacer algo nuevo surgió en medio de los cuidados diarios, cuando se dieron cuenta de que el sufrimiento de sus clientes se intensificaba por la falta de un momento íntimo en esta fase de despedida.

Apenas comenzaron a aparecer los casos de Covid-19, se encontraron impotentes ante esta situación, enfrentándose a entierros sin ningún tipo de despedidas y familiares y amigos cercanos sufriendo aún más por la falta de este último adiós. Es así como se convirtieron en los pioneros en ofrecer a las familias en duelo un breve velatorio de 15 a 30 minutos al aire libre, resignándose con toda una estructura posible para la comodidad de los miembros de la familia en el momento de la despedida del ser querido.

Con esta acción, pudieron incluso realizar los más variados ritos de despedida, observando siempre las medidas de seguridad impuestas por la pandemia. Esta fue una forma amorosa de dar una mejor bienvenida a las personas que se vieron obligadas a enterrar a padre, madre, hijos, cónyuges, amigos sin siquiera poder mirarlos por última vez.

«Debemos reforzar que todo se hizo de la forma más segura posible, con el ataúd debidamente sellado, siguiendo los estándares establecidos por los órganos competentes y obedeciendo el límite de personas permitidas. Esta acción fue una extensión de nuestra esencia como emprendimiento, que no es solo mantener vivos los recuerdos de estas personas que están eternizadas en el Parque Memorial, sino promover un ambiente donde estos seres queridos puedan hacer su despedida y homenaje de una manera humana y personal», comentan.

Otra acción también muy importante en estos tiempos de pandemia fue la inauguración de su Monumento Memorial de Despedida, un homenaje que rendimos homenaje a las víctimas del Covid-19 que no pudieron despedirse de sus seres queridos. En su momento, inauguraron el 30 de noviembre de 2020, durante la semana de Finados, para que familiares y amigos que no pudieran presentar sus respetos pudieran hacer esto, incluso simbólicamente.

Estas acciones demuestran su verdadera preocupación como empresa: añadir valor a las vidas que se cruzan en su camino y, por tanto, están siempre en busca de ofrecer mejores experiencias. Esta lógica detrás

de sus acciones genera mayor confianza para sus clientes y agrega sentido de valor a todos sus empleados porque están directamente involucrados en lo que hacen y son parte de lo que han construido: una empresa consolidada en el mercado desde hace casi 30 años.

El Parque Memorial del Cementerio de Goiânia es parte de la Red de Estrategias de los ODS. Como institución filantrópica, apunta al desarrollo social y, además de emprender siempre por el crecimiento de su institución en el mercado, cuenta con acciones dirigidas a cuidar, acoger y asistir a personas en vulnerabilidad social. En este sentido, sus acciones adaptan e impulsan la Agenda 2030 en algunos aspectos:

Objetivo 2: Promovemos, recogemos y distribuimos canastas básicas a familias en estado de vulnerabilidad social durante todo el año, brindando apoyo a un promedio de 420 familias al mes.

Objetivo 4: Nuestras instituciones asistidas son guarderías y escuelas, distribuidas en el estado de Goiás y también en Pará. Con esta acción, somatamos para que los niños y niñas tengan acceso a un desarrollo de calidad en la primera infancia, el cuidado y la educación preescolar, para que estén listos para la educación primaria.

Objetivo 8: El Parque Memorial de Goiânia promueve la inserción de menores en el mercado laboral con todos los derechos laborales garantizados a través de nuestra asociación con la Red Nacional de Aprendizaje (Renapsi). De esta manera, contribuimos al objetivo de lograr un trabajo pleno y productivo y, por ende, una reducción sustancial en la proporción de jóvenes sin trabajo, educa-

ción o capacitación. Además, promovemos el empleo de casi 200 personas, incluidos los trabajadores de las instituciones que mantenemos y el Parque Memorial de Goiânia. De esta manera, también estamos alineados con el objetivo de proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores.

Estar alineado con la Agenda 2030 de la ONU es una forma de alcanzar los Objetivos Globales y fomentar la construcción de un planeta más justo, inclusivo y sostenible en el futuro. Reconocemos que, sin la participación de personas e instituciones, no será posible tener sostenibilidad global en los próximos años. De esta manera, apoyamos e incluimos en estos objetivos que también benefician a nuestras próximas generaciones.



NOTA CENTRAL
NOTA CENTRAL



LAS PRÁCTICAS ESG Y LAS ESFERAS AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA

El acrónimo ESG (en inglés, Environmental, Social and Governance) corresponde a las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza de una organización.

El término fue creado en 2004 en una publicación del Pacto Mundial en asociación con el Banco Mundial, llamada Who Cares Wins («El que se preocupa, gana», en traducción libre), cuando el Secretario General de las Naciones Unidas (ONU) en ese momento, Kofi Annan, invitó a 50 directores y CEO de prestigiosas instituciones financieras de todo el mundo a integrar los principios de ESG en el mercado financiero.

Cada carta por sí sola representa objetivos inherentes al bienestar social, y se basan en:

o Environmental: Interesa al comportamiento de la empresa respecto a problemas ambientales inminentes, como el cambio climático, el agotamiento de los recursos, la contaminación, las estrategias de reciclaje y las acciones ambientales.

o Social: Se refiere a la forma en que la empresa establece relaciones con sus grupos de interés, creando responsabilidad por cuestiones relacionadas con su salud, así como seguridad, cuotas de diversidad, inclusión, cultura corporativa, etc.

o Governance: Se trata de políticas empresariales y de gobierno, como el cumplimiento, las obligaciones fiscales, el incentivo al crecimiento profesional de los empleados, las acciones estratégicas, la prevención de accidentes de trabajo, etc.

Según el Pacto Mundial, la comprensión y aplicabilidad de los criterios ESG es cada vez más una realidad. Dado que actuar de acuerdo con los estándares ESG aumenta la competitividad del sector empresarial, donde las prácticas se ven como una indicación de solidez y buenas finanzas, menores costos, mejor reputación y mayor resiliencia en medio de incertidumbres y vulnerabilidades.

LAS NOTICIAS ESG

Estamos en una era en la que, según el informe del Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), la temperatura media del planeta tiende a aumentar en 1,5°C en las próximas dos décadas, trayendo una devastación generalizada a todas las poblaciones. «Las alarmas de emergencia están sonando, y la evidencia es irrefutable», comenta el secretario general de la ONU, António Guterres.

Sin embargo, los expertos del IPCC dejan claro que todavía hay tiempo para limitar el cambio climático minimizando los efectos trágicos en el futuro, ya que las reducciones radicales y constantes en las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) y otros gases de efecto invernadero, por ejemplo, podrían mejorar rápidamente la calidad del aire. Si esas acciones efectivamente se hacen, en un plazo de 20 a 30 años, las temperaturas globales podrían estabilizarse.

Ante ese escenario, las tácticas que implican la reurbanización de recursos y

la reducción de daños a través de actividades humanas se antepondrán a las comunidades públicas y privadas, como una forma de comprometerse con el futuro. La iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que se basa en alentar a las empresas a adoptar políticas de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad, describe que, según el informe de PwC, para 2025, el 57% de los activos de fondos mutuos en Europa estarán en fondos que consideren los criterios ESG, lo que representa \$ 8.9 billones, frente al 15.1 por ciento a fines del año pasado. Además, el 77% de los inversores institucionales encuestados por PwC dijeron que planean dejar de comprar productos no ESG en los próximos dos años.

Así, las estrategias complementarias de ESG se pueden aplicar de acuerdo con los requerimientos y particularidades de las medianas y pequeñas empresas, fortaleciendo buenas inversiones a través de un mundo más sostenible, de acuerdo con las necesidades eminentes de nuestro planeta.

Las pequeñas y medianas empresas se vieron afectadas por la pandemia de covid-19 en diversas formas, financieras y estructurales, lo que despertó la inevitabilidad de transformar y buscar la innovación. Mapeando los puntos a trabajar en la organización, la letra «G» ganó aún más protagonismo, ajustando las estrategias corporativas para el nuevo escenario las empresas podrían asegurar la igualdad y el bienestar ante la cultura organizacional.

ESG Y ODS

Las siglas de ESG —Environmental, Social and Governance— son prácticas asumidas por organizaciones privadas que colaboran con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, y a su vez, con el cumplimiento de la Agenda 2030. Podemos considerar el ESG como un puente que permite solidificar las estructuras de los ODS, por lo tanto, el ESG propone conductas que se basan en participantes estratégicos como ONG, agencias gubernamentales, inversionistas, y así interactúa con los ODS como: Hambre Cero y Agricultura Sostenible, Educación de Calidad, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, entre otros.

LAQI EN FUNCIÓN DE ESG

LAQI señala que los objetivos ASG van más allá del tema de la gestión de riesgos vinculados a una empresa, pero refuerzan una necesidad, la de hacer negocios de manera sostenible. Como resultado, pueden surgir una serie de posibilidades que traen mejoras en diferentes aspectos, sin restar importancia a los requisitos regulatorios y la gestión de riesgos.

Otro punto que destaca es la agilidad que las empresas, especialmente las pequeñas, pueden tener en la toma de decisiones, estar más cerca de sus consumidores y atender las demandas con flexibilidad. Por lo tanto, esta velocidad de elección puede resultar en ahorros. En otras palabras, ciertos

cambios simples, como la adopción de materiales reciclables y documentación digital, contribuyen a un impacto positivo.

Por tanto, LAQI refuerza la búsqueda de caminos sostenibles, fomentando preguntas que favorezcan la mejora continua. Así, sugiere un análisis en el que la sustentabilidad esté en el centro de las decisiones, cubriendo tendencias que puedan afectar el negocio, alternativas de eficiencia, renegociaciones, si es necesario, y fortaleciendo la sustentabilidad de la marca.

La necesidad de impulsar los objetivos ESG también está ligada a los consumidores, que cambian cada vez más su comportamiento y van más allá de la calidad del producto, dando importancia a los valores compartidos por la empresa.

Según una encuesta de LAQI, en 2017, la generación más joven de consumidores se definió más por lo que se hizo que por la propiedad; En 2019, casi un tercio de la población mundial, que pertenecía a la Generación Z, nacida entre 1997 y 2012, priorizó la acción contra el cambio climático, la justicia social y la individualidad en el comportamiento de compra.

Con estos cambios de comportamiento, que tienden a ocurrir cada vez más a lo largo de los años, las empresas deben prestar atención a la responsabilidad de las acciones

correspondientes a los impactos ambientales, sin afectar su credibilidad.

Dada la importancia de que las organizaciones estén sujetas a los criterios ESG, LAQI colabora en el seguimiento de esta responsabilidad y está autorizada para emitir certificaciones, como la Certificación LAQI ESG, que ofrece competencias y es reconocida por países en cooperación mutua.

Esta autorización forma parte del concepto de Responsabilidad Total, incluido en el Modelo de Excelencia Latinoamericana (LAEM), pilar de LAQI. Desde 2001, este gran proyecto ha dotado a los asociados de un modelo organizativo de actuación basado en las buenas prácticas empresariales, la mejora continua de los procesos y la responsabilidad social, basado en 40 + 10 acciones LAQI.

Esta evaluación pasa por niveles y etapas, que implican un compromiso

con la excelencia. Uno de los puntos es la autoevaluación global, según criterios LAEM, para encontrar áreas relevantes de mejora, así como la implementación y despliegue de un plan de mejora de autoevaluación. A partir de esto, es posible reconocer la excelencia, verificada por los evaluadores.

Referencias

<https://brasil.un.org/pt-br/139401-a-quecimento-global-atinge-niveis-sem-precedentes-e-dispara-alerta-vermelho-para-humanidade>

<https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>

<https://www.trilhoambiental.org/post/voce-ja-ouviu-falar-em-esg>



LATIN AMERICAN
 QUALITY INSTITUTE



REPORTAJES

REPORTAJES



REAL COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE ALUMÍNIO LTDA

La empresa Real Comércio e Indústria de Alumínio trabaja con la producción de diversos productos destinados a la preparación de alimentos, como ollas, sartenes, sartenes para hornear y más. Desde 1994 en el mercado, Real Alumínio sobresale en calidad, durabilidad e innovación. Por lo tanto, desde su fundación, motivado por un producto innovador, se lanzan nuevos productos considerando el valor, la utilidad y la practicidad, y hoy sus productos se pueden encontrar en los estados de Río de Janeiro, São Paulo, Goiás, Minas Gerais, Pará y Mato Grosso.

Real Alumínio cree que el desarrollo sostenible se trata de combinar el progreso, el crecimiento económico, los avan-

ces tecnológicos y la preservación del medio ambiente. En 1993, cuando la empresa se inauguró, estos conceptos no eran predominantes en las organizaciones brasileñas, especialmente en las pequeñas y medianas organizaciones que surgieron a través de una iniciativa empresarial como Real Alumínio. Aun así, fue hacia allá que la compañía decidió navegar.

Se determinó, entonces, la misión de la empresa: «Desarrollar con excelencia, de manera sostenible, innovaciones constantes en productos y servicios, duraderos y seguros, que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las personas y al desarrollo del país». Y así, desde entonces, trabajan bajo ese propósito.



La esencia de la empresa es priorizar las innovaciones constantes, para que los productos tengan una vida útil de más de 20 años. Esta es una acción que, a la larga, disminuye las posibilidades de venta, pero, por otro lado, también reduce la necesidad de explotar el medio ambiente.

En cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa, la empresa tiene actitudes como la reutilización de residuos de producción, un sistema de uso cíclico del agua de lluvia, además de exigir a sus proveedores rigurosos programas de evaluación, monitoreo y corrección de impactos ambientales derivados de la extracción de aluminio, extracción de madera y la destinación de desechos provenientes del beneficiamiento de accesorios.

También valoran a la comunidad y los relacionan con ellos en varios frentes. Aportan patrocinando a diferentes eventos culturales, apoyan entidades

como Casa do Idoso Amor a Vida (abrigo para adultos mayores); la asociación de motoboys, que desarrolla el trabajo de seguridad comunitaria; los proyectos de la Asociación para apoyar a los pacientes con cáncer; además, se mantiene como alianza estratégica de dos escuelas primarias, con el objetivo de fortalecerlas para cumplir con su papel social de garantizar el aprendizaje a los estudiantes y capacitar a ciudadanos críticos y competentes. De esta manera, garantizan un desarrollo que es sumamente importante para la sociedad, además de asegurar condiciones ambientales favorables para las generaciones futuras.

La Calidad Total para la empresa se refiere a la calidad de sus productos y la relación con sus grupos de interés, ya que, si los productos son duraderos, las ventas constantes se reflejan en la re-

lación con los clientes. «Si un cliente es bien atendido, regresa, y lo que es más





importante, un buen servicio reduce gastos, mitiga el flujo de operación y permite un mayor enfoque en las necesidades más críticas o en el crecimiento», explica Real Aluminio.

El objetivo, en este sentido, no es solo construir una relación sana, sino deleitar al cliente con calidad, con las opciones y soluciones personalizadas a sus necesidades. Otro factor importante en esta perspectiva es la comunicación, que para Real debe ser de acuerdo con la particularidad de cada caso. No pueden, por ejemplo, exagerar en lenguaje técnico cuando su cliente quiere una sola respuesta para pasar a sus pares. Deben ser claros, objetivos y transparentes. Finalmente, es a través de acciones correctivas y entrenamientos que evitan repeticiones de problemas. En este sentido, el enfoque, según la compañía, está en registrar los sucesos, evaluarlos y llevar la evolución a las zonas más afectadas. La importancia humana, el respeto, la

honestidad, la innovación y la sostenibilidad forman parte de las pautas de valor más presentes y estimadas para la organización. Creen que cuando actúan con la sensación de que estos aspectos son fundamentales para el desarrollo del ser humano, sus actitudes conducen al cambio de quienes los rodean.

Para ellos, el concepto de Responsabilidad Social Corporativa traduce lo que piensan, por lo tanto, lo importante es: «lograr el éxito empresarial de manera que honre los valores éticos y el respeto por las personas, las comunidades y el entorno natural».

Por ello, destacan su responsabilidad con el mundo, este planeta que proporciona trabajo manual, materia prima, recursos y oportunidades, y que, a cambio, recibe de esta organización la estima por la innovación con fines de desarrollo sostenible, además de la educación de las generaciones futuras a través de las diversas alianzas.



Eles escolheram

LINHA HOTEL GLAMOUR PREMIUM

PORQUE A ALÇA NÃO SOLTA;
PORQUE É A MAIS HIGIÊNICA;
PORQUE DEIXA A COZINHA BONITA;
PORQUE É REFERÊNCIA NACIONAL;
PORQUE É SUPER PREMIADA.



COM ATÉ
71
Litros




REAL
Made in Brazil

**Qualidade e inovação
em mais de 500 produtos**

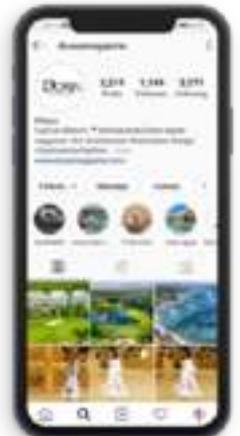


D' CASA INTERNATIONAL MAGAZINE

Las principales actividades de D'casa International Magazine son: promoción, publicidad y marketing. Sumergidos en un mercado de clase media alta, cuentan con la revista digital bilingüe, disponible en inglés y español, dirigida a los interesados en el arte, la arquitectura, el diseño, los destinos, la moda y la salud.

Actualmente, la empresa está celebrando su 20° aniversario. Cuentan con un equipo de 8 empleados directos y 25 indirectos, y distribuyen la revista a hoteleros, emprendedores, industriales y VIP's a nivel nacional e internacional, Instagram, Google, Tumblr, Twitter, Facebook, LinkedIn, Pinterest, Vimeo y email marketing.

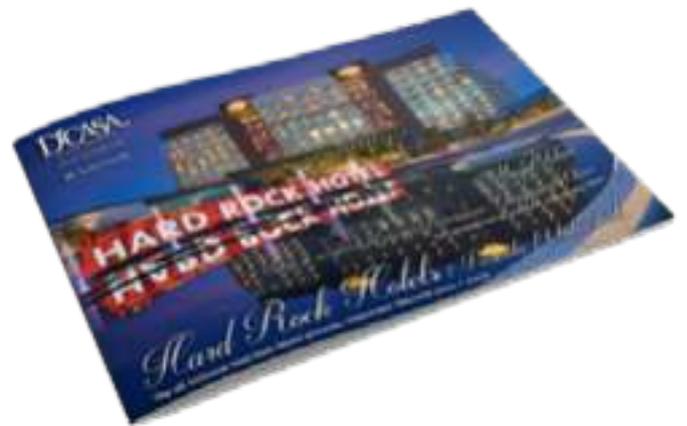
Respecto a la Responsabilidad Social Corporativa (CMR) en la Revista, siempre han contado con la sección RSE, que en este caso promueve la conservación del planeta y apoya a las empresas enfocadas en la conservación del medio ambiente. Además de promover la cultura de la preservación natural, promueven principalmente la cultura maya, y tienen grandes resultados a través de sus propias campañas, las cuales se fortalecen en todas sus ediciones.





El entorno de la compañía se centra en la difusión de los servicios y productos de sus clientes, atribuyendo un alto valor por ser clientes distintos y reconocidos a nivel mundial. La empresa promueve la visibilidad de diferentes especialistas en diferentes áreas. «Esto trae resultados satisfactorios para el cliente y el lector, ya que damos a conocer la mejor parte y ofrecemos información valiosa de primera mano», cuenta la Revista Internacional D' Casa.

Para la magazine, una buena gestión es indispensable para alcanzar su meta: seguir creciendo sin descuidar a sus clientes a los que lleva muchos años atendiendo. Por ello, mantiene en las estrategias con los grupos de interés un contacto constante, preguntando continuamente por sus necesidades y dándoles resultados satisfactorios, atrayendo ideas innovadoras y personalizadas, con el reto y la inspiración: seguir creciendo sin perder calidad y servicio.



Janera Sotelo
 Arte y Arquitectura
janera@perla.com



Perla Loh
 Diseñadora
www.perla.com



Vladimira Alvarez
 Relaciones Públicas
www.internacional.com



Verónica Izquierdo de Albornoz
 Directora, Editora
veronica@perla.com



Ana Izquierdo
 Escritora



Ana Isabel Rosas Martín del Campo
 Arquitecta

WIGABU ROSAS ARQUITECTAS
Ana.I.Rosas@wigabu.com



Ivana Gilera
 Salud y bienestar
ivanagilera@gmail.com



Gonzalo Bernalde
 Maestro de Cerámica
www.erngobernalde.com



Antonio Díaz
 Fotógrafo
www.antoniodiaz.com



Silvana Riquelme
 Gerente general de Malaria y Sistema de Malaria
www.malaria.com



Sharon Rivera
 Escritora y periodista
sharonrivera@gmail.com



Alberto Frías
 Escritor profesional
www.albertofrias.com



Eduardo Salazar
 Arte y fotografía
eduardosalazar@gmail.com

D' CASA[®]

www.dcasamagazine.com





NETA SYSTEMS

Neta Systems es una empresa mexicana de TI con más de 9 años de crecimiento constante en el mercado. Generando valor a través de más de 500 profesionales apasionados por la tecnología, que impulsan el desarrollo de las TI de sus clientes, a través de su excelente actitud y calidad. Ofrecen sus servicios a clientes nacionales y para proyectos extranjeros en más de 10 sectores económicos, como el sector financiero, automotriz, turismo, medio ambiente, etc.

El sistema de Gestión de Calidad de Neta Systems se encuentra en fase de implantación, y tiene como objetivo estratégico generar criterios para la supervisión de la óptima prestación de los servicios contratados, con el fin de promover la satisfacción de las necesidades de sus clientes. Después de haberse incorporado recientemente a AMITI, comenzarán con la etapa de vinculación con medios que les permitan seleccionar el programa a desarrollar bajo el alcance de la responsabilidad social.

Así, el principal desafío para 2021 es implementar las acciones que nos permitan promover programas activos a través de los cuales se logre mayor difusión y participación de las mujeres en proyectos de innovación tecnológica. Consideran la importancia de los proyectos de selección destinados a promover la integración de las mujeres y mejores condiciones de empleo y carreras en el área de la tecnología.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se abordan internamente, donde se cobra el buen uso y el ahorro de agua, así como la separación de los residuos generados. «Es una fase complicada de la economía, estamos formando la base de una estructura que nos permitirá intervenir más activamente, planeamos iniciar una campaña en 2021 para dar a conocer la importancia y el compromiso que tendremos para formar

una serie de objetivos comunes, lo que podemos hacer como miembros de Neta Systems, con pequeñas acciones conjuntas para promover la protección del planeta y garantizar el bienestar de todas las personas», comenta la empresa, que se preocupa con ofrecer a sus clientes diferenciales adicionales en la prestación del servicio, que permitan facilitar la experiencia de servicio para aprovechar su completa satisfacción, tales como:

1. Contratan evaluadores técnicos que permiten lograr una definición clara de la necesidad.
2. Ponen a disposición de sus clientes un equipo de Delivery Manager que brinda acompañamiento en todo momento a los usuarios para monitorear y asegurar que el servicio proporcionado cumple con las condiciones contratadas.
3. Se preocupan por conocer al término de cada servicio otorgado cuál ha sido la experiencia de nuestros clientes a través de nuestras encuestas de salida para aplicar condiciones de mejora continua.

«En Neta Systems, día a día nos esforzamos por implementar de manera constante estándares de calidad, cer-

tificaciones y procesos que den garantías de cumplimiento y efectividad de servicio para nuestros clientes, aplicamos más de 600 prácticas y metodologías que den confianza de la credibilidad y reputación de nuestro servicio y participación en el mercado». Asimismo, mantienen una amplia participación en redes sociales, con la difusión de temas relevantes, y capacitación para promover su participación en el desarrollo de la tecnología.

El gran desafío para Nets Systems en 2021 es acercar a sus grupos de interés el acceso a la gran diversidad de servicios de innovación que tienen, con nuevas soluciones tecnológicas de Telecomunicaciones, Infraestructura, Fábrica de Software, Ciberseguridad, Inteligencia Artificial y más.



Neta Systems

Innovation to Leader



Empresa de tecnología con más de 25 años de servicio en proyectos en México, USA y LATAM, que genera valor mediante las mejores prácticas y estándares de calidad del mercado, que se ven reflejadas en nuestros más de 500 especialistas apasionados por la tecnología que impulsa el desarrollo de la fuerza de TI de nuestros clientes a través de su excelente actitud y calidad.

Nuestra experiencia y trayectoria profesional incluye un importante proceso de selección de personal para garantizar el cumplimiento de los objetivos y el seguimiento de la calidad esperada por el cliente.

Nos regimos por los lineamientos de CMMI Institute, ITIL, Scrum, PMI.

Contamos con alianzas que integran soluciones para nuestros clientes con Oracle, ISTQB, Scrum Study, Microsoft y KIO.

Infraestructura

Ciberseguridad

Telecomunicaciones

Fabrica
de
Software

Consultoría TI



Actualmente contamos con más de 60 clientes en México y atendemos proyectos en USA, LATAM, Europa en más de 10 sectores económicos (Financiero, Prendario, Servicios, Cadenas de supermercados, Automotriz, Telecomunicaciones y Salud.)



SMART INGENIEROS S.A.C.

Fundada en el año 2005 por Otoniel Vilchez Galarza, gracias a la iniciativa de sus padres, Francisco Vilchez Tantavilca y Abigail Galarza Aguilar, Smart Ingenieros es una empresa peruana especializada en las áreas de ingeniería, consultoría, ejecución de obras y servicios en general. Ofrece servicios como la instalación de centros telefónicos, equipos de climatización, lineamientos sobre ahorro energético, construcción y ejecución de obra civil, entre otros.

Smart Ingenieros está conformada por profesionales de diferentes áreas de la ingeniería que investigan, desarrollan y se forman en tecnología para ofrecer a sus clientes productos y servicios de calidad. A continuación, podemos observar los principios organizativos de la empresa:

Visión

Ser una empresa de ingeniería, consultoría y servicios en general reconocida por su calidad humana y profesional del equi-

po que conforma la empresa, capaz de generar vínculos confiables con sus clientes con el fin de entregar las mejores soluciones técnicas y económicas.

Formar alianzas comerciales con sus proveedores cada vez más sólidos, basadas en la confianza y el apoyo mutuo.

Misión

Ser una empresa innovadora y creativa, que día a día mejora para satisfacer las necesidades e inquietudes de sus clientes, con tal de ofrecer los mejores servicios en ingeniería, consultorías y servicios con altos estándares de calidad enmarcados dentro de un mejoramiento continuo y posicionamiento en el mercado.

Valores

Ética: ser transparente y actuar con honestidad profesional.

Trabajo en equipo: motivar la ayuda mutua y la cooperación

entre los empleados de la empresa y sus proveedores.

Actitud de servicio: fortalecer la confianza con sus clientes y proveedores.

Excelencia laboral: buscar constantemente la calidad y la excelencia en el desarrollo de sus actividades.

El 90% de los servicios ofrecidos por Smart Ingenieros, desde el diseño del proyecto hasta su puesta en marcha, están dirigidos a empresas y el 10% están dirigidos al consumidor final. Con un equipo de 10 empleados directos y 10 indirectos, todos los sectores de la empresa, desde el personal administrativo

hasta el gerente general, buscan mejorar la calidad de forma continua y gradual sobre los productos y servicios, así como lograr la plena satisfacción de sus clientes, la eficiencia en la resolución de problemas con una gestión participativa, entre otros.

La compañía entiende que los ODS son esenciales para el crecimiento de cualquier empresa, y a través de sus servicios promueven el uso eficiente de la energía con la aplicación de nuevas tecnologías y energías renovables. Sin embargo, a la fecha, no cuentan con programas de Responsabilidad Social Corporativa, «pero ser reconocidos por el Instituto Latinoamericano de Cali-



Elaboracion y ejecucion de obras civiles

dad, nos impulsa a implementar programas de RSE en beneficio de la sociedad, lo cual es fundamental para el desarrollo sostenible de nuestra empresa», comenta Smart Ingenieros.

Con el objetivo de la satisfacción de sus grupos de interés, implementan un sistema de motivación para sus empleados que consiste en la formación continua y la recompensa a aquellos que mejor se desempeñan en sus actividades, así como aplicar encuestas de satisfacción. Con sus clientes y proveedores, buscan ofrecer soluciones a medida que impliquen una relación más personal con cada cliente y proveedor, así como una comunicación siempre fluida.

De esta manera, creen que una buena gestión es una parte esencial de una empresa de alto nivel. Así, valoran una cultura de excelencia, transparencia y aptitud, respetando las relaciones laborales, en un entorno de alianzas y objetivos comunes, lo que se refleja en una cultura corporativa fuerte, con compromiso, menos desperdicio de recursos y, por último, más calidad para el cliente final.



Visita de la presidencia del presidente Sr. Raúl Díaz Coronado Paro. De izquierda a derecha: Ing. Christian Velasco Coronado, Sr. Juan Abel Díaz Coronado, Sr. Juan Carlos Galindo, Sr. Raúl Díaz Coronado.



El equipo de trabajo de la oficina de ingeniería de Smart Ingenieros S.A.C. en un momento de su día a día.



ESPECIALISTAS EN RIESGO ELÉCTRICO!

SMART
INGENIEROS S.A.C.

"INGENIERIA PARA EL FUTURO"

WWW.SMARTINGENIEROS.PE

Av. Huancavelica N° 224 - Huancayo - Junín

Tel. fijo : 064-205953 / Cel : 964758168

Email : gerencia@smartingenieros.pe

  SMART INGENIEROS SAC



GAMA DE EQUIPOS PARA PROTECCIÓN ELÉCTRICA

Estabilizadores Sólidos,
Pic, Ferroresonantes,
Transformadores Secos
K1, K4, K13, Tableros de
By Pass entre otros
productos.



CDP
CORPORACIÓN DE DISTRIBUCIÓN



UPS ON LINE MONOFÁSICOS Y TRIFÁSICOS

Características de Equipos:

- Incluye By Pass estático.
- Onda secuencial pura a la salida.
- Factor de potencia a la salida 0.9 y 1.
- Monitoreable por tarjeta SNMP o local vía USB.
- Potencia 1, 2, 3, 6 y 10 KVA.
- Ideal para servidores, consolas, puntos de venta, pantallas y cajeros automáticos.

REPRESENTANTES Y CAS

PARRES



SISTEMAS DE PUESTA A TIERRA Y PARARRAYOS

Sistemas y Equipos:

- Pararrayos, Electroodos, Barras de puesta a tierra.
- Complementos de Relleno,
- Mejoradores de Tierra,
- Terminales de Comprensión.
- Aisladores, Conectores.
- Soldadura Exotérmica, Moldes.

REPRESENTANTES

Telebahn



DPS Y/O SUPRESOR DE TRANSITORIOS

Seguridad y Confiabilidad:

- Nuestros equipos son los más seguros y confiables disponibles en el mercado.
- La amplia variedad de características, opciones y configuraciones que Telebahn ofrece, asegura que este disponible la unidad correcta para uso en todas las aplicaciones.

DISTRIBUIDOR EXCLUSIVO

ACEPTAMOS TODAS LAS TARJETAS!



VISA



MINHA ÁRVORE GENEALÓGICA

La principal característica de la empresa Minha Árvore Genealógica es ofrecer al cliente la posibilidad de buscar a través de una prueba de ADN información sobre su etnia, y ampliar el conocimiento sobre la historia de su familia. La empresa está compuesta por dos colaboradores directos y dos indirectos.

El servicio se recomienda a aquellos que tienen curiosidad por sus orígenes y ascendencia, siendo esta una alternativa para las familias que buscan respuestas, pero no tienen el tiempo o la paciencia para buscar en Internet, en notarios, parroquias, o están luchando por avanzar en su investigación individual.

Sus servicios ofrecidos son la investigación genealógica; libro de familia digital y estudio de la psicogenealogía, que implica un asunto en formato de libro digital, que contará un poco de la vida personal de la persona, y puede hacer una decodificación de traumas heredados; con-

sultoría y asesoramiento para la doble ciudadanía; colección digital individual, que otorga una memoria personal en los medios de comunicación, que retrata las experiencias vividas a lo largo de los años, contadas de manera objetiva y libre.



Además del mapeo a través del software MyHeritage —conocido internacionalmente— y los servicios anteriormente mencionados— cuentan con dos programas diferenciales llamados Quadro Mídia da Árvore Genealógica, que proporcionan marcos personalizados, entre otros atributos, y el Quiz del Conocimiento; tanto innovadores como recientes, también como uno de ellos está dirigido al desarrollo sostenible.

Para contribuir a la satisfacción de sus grupos de interés, Minha Árvore Genealógica utiliza encuestas de opinión, y afirma: «El cliente primero. Buscamos valorar su opinión o crítica para buscar corregir nuestros defectos y ser lo más útiles posible». También tienen reseñas e inserciones de materiales tres veces a la semana en sus redes sociales, y para promover la comunicación continua, cuentan con un canal abierto con interacción con el asistente en su página web.





*#WritingThe
FutureTogether*



*Moving to another
country?*



*Worried about all the **complex logistics**
and **paperwork** that this implies?*



*Concerned about the **impact** that
the moving will have **on your family**?*

Then we invite you to learn more about our first-class tailor-made solutions for national and international removals, as well as relocation services that will **make you feel home abroad**.

We offer all kinds of alternatives aiming to considerably simplify the relocation and settling process for expatriates in Colombia.


 ALEXPIAI
 OZORES

CLÍNICA ALEX PIAI OZORES

La Clínica Alex Piai Ozores ofrece tratamientos personalizados y excelentes en el área de la oftalmología desde 2019. Se encuentra en el Centro de Feira de Santana, estado de Bahia, Brasil. Su equipo de 15 empleados tiene el objetivo de proporcionar un trato humanizado y personalizado al paciente. Su fundador, Alex Piai Ozores, ostenta el título de Especialista por el CBO (Consejo Brasileño de Oftalmología), y hasta el momento ha realizado más de 10 000 cirugías de cataratas y más de 3000 cirugías vítreo-retinianas.

Valoran la excelencia asistencial y cuentan con las mejores tecnologías para el diagnóstico y tratamiento de diversas patologías en el área de la oftalmología, con equipos exclusivos de última generación tanto en la atención como en la cirugía del paciente. «Todos los pacientes y clientes son tratados individualmente, cumpliendo con sus expectativas y cuidando su problema de una manera única», afirma la empresa.

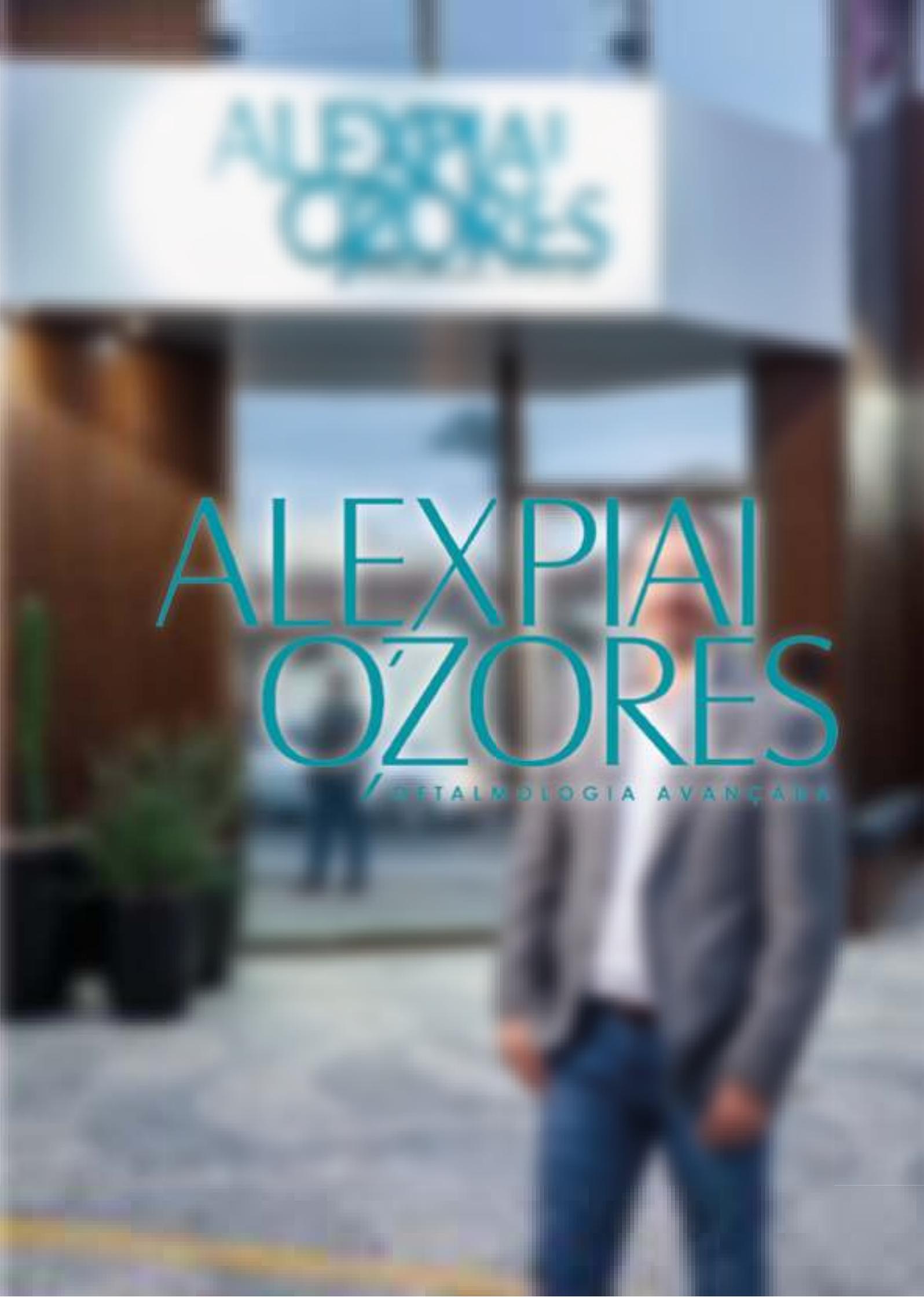
Para la empresa, la buena gestión se realiza con empleados competentes y grupos cohesionados. Por lo tanto, fomentan reuniones frecuentes para abordar y discusiones de problemas relacionados con una mejor atención al público objetivo. Además de crear contenido en tu Blog que contenga información sobre la salud ocular, que ayude a aportar conocimientos y soluciones a los problemas que afectan a la vista.

Pensando en el bienestar de sus clientes, cuentan con un servicio de seguimiento para monitorear los procesos postoperatorios. El principal reto de la Clínica es contar con una audiencia fiel a su trabajo, para ello adoptan una conducta más humanizada e individualizada, con fácil acceso a los colaboradores y al médico.

ALEXPIAI
OZORES

ALEXPIAI
OZORES

/ OFTALMOLOGIA AVANÇADA





Líderes en diagnóstico ambiental

®

GSA



S.A.S.

GESTIÓN Y SERVICIOS AMBIENTALES S.A.S.



MINERAL ENGENHARIA E MEIO AMBIENTE

Mineral Engenharia e Meio Ambiente es una empresa de consultoría en el área de medio ambiente, que tiene como actividad principal ayudar en la viabilidad ambiental de las actividades comerciales. Para ello, desarrolla una diversidad de servicios, como la definición de estrategias de licenciamiento ambiental, implementación de acciones orientadas a la sostenibilidad de las operaciones de sus clientes, estudios, monitoreo y auditoría ambiental, entre otros.

Mineral tiene sus actividades para las áreas de Petróleo y Gas (upstream y downstream), minería, transporte por tuberías, generación y transmisión de energía (fotovoltaica, eólica, termoeléctrica o hidráulica) e infraestructura (carreteras, puertos, aeropuertos, etc.). Actualmente Mineral cuenta con unos 120 empleados directos en sus sedes y sucursales, además de unos 200 empleados indirectos a través de subcontratistas.

Apuntando a la calidad total y mejora de la empresa, implementar un programa de gestión

de calidad que tenga como principales instrumentos el Manual de Calidad Mineral (MQM); Procedimientos de Manejo Mineral (PGM), entre los que destacan procedimientos de acciones correctivas, análisis críticos, capacitación, etc.; Técnicos de Minerales (PTM) con instrucciones sobre cómo desarrollar actividades en Mineral; Instrucciones Técnicas minerales (ITM); y Formularios de Registro de Minerales (FRM).

Además, Mineral promueve en su gestión y ante sus empleados la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de fomentar un ambiente de trabajo saludable, en el que la salud y el bienestar sean valores de la empresa y sus empleados, así como la igualdad de género, la educación de calidad y la mejora profesional, valorando la innovación para que pueda contribuir a sus actividades de consultoría y gestión.

Apuntando a la preservación y restauración de la calidad ambiental, agua limpia, saneamiento, preservación del hábitat y la valorización de la cultura de

las poblaciones tradicionales, inspira actividades de bajo impacto ambiental y orientadas a reducir el impacto ambiental de las actividades de sus clientes. Como ejemplo, cuentan con programas de monitoreo de playas, con la instalación de cámaras de monitoreo continuo y la imagen de la cámara se puso a disposición en las redes sociales de mineral, para que cualquier parte interesada pudiera seguir la evolución de dos nidos de tortuga tora en Praia Grande - SP.

Respecto a la satisfacción de sus grupos de interés, los estudios socioam-

bientales desarrollados por Mineral se basan en la ética y miran a sus grupos de interés, articulando así procedimientos para una encuesta de satisfacción con sus clientes, y cuando se observa un incumplimiento, se generan acciones para su registro, así como la búsqueda y seguimiento de acciones hasta el final del caso. Después de la fase de solución, se realiza un análisis crítico de lo sucedido para generar cambios en los procedimientos y la capacitación de los empleados, en caso de que sea necesario.





Ajudando a implantar e operar seu empreendimento com sustentabilidade.

- Estratégias e Estudos para Licenciamento Ambiental
- Sustentabilidade
- Responsabilidade Social
- Monitoramento Ambiental
- Comunicação Estratégica
- Auditoria
- Elaboração e Implantação de Planos e Programas
- Modelagens (Ar, Água e Ruídos)
- Diagnóstico Ambiental

A Mineral Engenharia e Meio Ambiente é uma empresa de consultoria especializada na viabilização ambiental de atividades empresariais. Desenvolve projetos e estudos de Licenciamento Ambiental, Gestão Ambiental, Sustentabilidade e Responsabilidade Social para empresas dos mais diversos segmentos. Orientando e assessorando seus clientes na melhor forma de implantar e operar suas atividades, atendendo às necessidades atuais de proteção e preservação do meio ambiente.



mineral
engenharia e meio ambiente

Av. Vital Brasil, 177 - Cj. 804 - Butantã - São Paulo - SP
☎ 55 11 3087-4420 ✉ mineral@mineral.eng.br



CLÍNICA VETERINÁRIA CAT&DOG

Cat & Dog y otros animales es una clínica veterinaria especializada con un enfoque en la prestación de servicios de salud. «La Clínica Veterinaria Cat & Dog y otros animales nació de un sueño, el sueño de poder ofrecer un tratamiento especializado a todas las especies animales, tratándolos con el amor, cariño y respeto que se merecen», comentan.

La clínica fue fundada en abril de 2010, en la ciudad de Campinas, estado de São Paulo, solo para atención clínica y quirúrgica de pequeños animales. Ante el cuidado y la preocupación por la mejor calidad de vida de los animales domésticos, la demanda de sus cuidados se incrementó, así como la hospitalización de pacientes debilitados. Debido a la nueva coyuntura, surgió la necesidad de crear alianzas con profesionales especializados en las más diversas áreas, con el fin de poder conocer aún más animales, especies y situaciones, atendiendo también, por ejemplo, a animales salvajes y caballos.

En octubre de 2013, la clínica comenzó a atender las 24 horas del día, lo que resultó en una gran

mejora en la atención, con profesionales disponibles a tiempo completo, equipo de veterinarios y enfermería veterinaria. El equipo de la clínica veterinaria Cat & Dog es multidisciplinario y está capacitado en varias especialidades, incluyendo cardiología, neurología, ortopedia, oftalmología, oncología, entre otras, por lo que son capaces de cuidar a los animales desde su llegada al mundo, en el caso de cesáreas, hasta su vejez, en tratamiento geriátrico. «Siempre con nuevas tecnologías y recursos para proporcionar y extender momentos inolvidables entre los animales y sus dueños», afirma la clínica.

Actualmente, cuentan con un equipo de 30 colaboradores, muy bien alineados y acostumbrados a los procedimientos, donde todos tienen pleno conocimiento de la importancia de mantener y realizar estos temas. «Creemos que, si pretendemos vender calidad de servicio, debemos presentar calidad real, higiene, organización, diferencial, buen servicio y comodidad a nuestros clientes; sin ello, sería mera falacia», reiteran.

En vista de la Calidad Total, la empresa instituyó procedimien-



tos operativos para estándares de seguridad, control de inventario, higiene ambiental, control de hospitalización, ropa de empleados, entre otros controles internos realizados diariamente.

A pesar de que se considera una empresa pequeña, Cat & Dog se preocupa por participar en programas de responsabilidad civil, por lo que ya han realizado campañas de propiedad responsable y cuidado de mascotas. Además, realizan acciones de sensibilización y educación social para familias con animales, y campañas de donaciones y colectas de bienes de consumo para orfanatos, donaciones de juguetes para niños desfavorecidos, y al menos una vez al año refuerzan la campaña del suéter colocando el establecimiento como punto de acopio. «Siempre que la empresa se involucra en un proyecto social, cuenta con la ayuda de todos los empleados, socios y empleados directos e indirectos vinculados a la clínica, valorando el alcance de los proyectos sociales», comenta Cat & Dog.

Sobre el proyecto de RSE que consideran el más importante llevado a cabo por la empresa, mencionan la Navidad Solidaria,

de 2020. En el proyecto, la institución elegida fue un orfanato al que apoyaron con el fin de proporcionar a ese hogar de niños de bajos recursos una Navidad diferente y feliz, incluso en medio de una pandemia. Para el éxito de este proyecto, la empresa contó con la colaboración de socios, clientes y amigos. Todos recolectaron alimentos, productos de higiene y juguetes para entregar a los niños el día de Navidad. Según la empresa, “el proyecto no solo hizo más felices a los niños como la empresa y sus socios, convirtiendo esta fecha en un día especial para todos los involucrados, sino que fue un gran éxito, lleno de alegrías y risas. La compañía tomó el amor, el afecto y el respeto de su lema a un nivel muy gratificante”.

Además del cuidado con los animales, la gestión de la empresa se fortalece a través del enfoque en la calidad y el servicio, lo que se traduce en una reputación que pasa de cliente a cliente, culminando una buena relación interpersonal centrada en la posventa y la preocupación por consolidar una cultura de cuidados preventivos, paliativos y de calidad.



SUPLIDORA DE PRODUCTOS DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA Y AUTOMATISMOS DE PUERTAS

Perfil Corporativo, Portafolio
de productos y Servicios.





ANA AMORIM

LIFE & HEALTH

COACHING

Las actividades de la empresa comenzaron hace seis años, con asistencia presencial en la ciudad de Blumenau - SC, y capacitación en empresas de las ciudades de Blumenau, Apiúna y Gaspar. La principal actividad de Ana Amorim - Life & Health Coaching es la formación y desarrollo de las personas, ya sea a través de sesiones individuales, cursos o mentoring.

Las sesiones individuales se basan en el cuidado a través del proceso de hipnoterapia, clasificado como una combinación de tratados conscientes e inconscientes con herramientas de psicoanálisis, psicología positiva e hipnosis, que genera resultados expresivos en áreas como ansiedad, compulsión alimentaria, traumas, rencores, crisis de pánico, entre otros.

Los cursos ofrecidos abordan temas similares a la atención individual, pero se realizan en grupos, a través de una secuencia de clases grabadas y encuentros presenciales. El mentoring, por otro lado, son encuentros con profesionales, es decir, con personas jurídicas, que buscan

apoyo y asistencia para su carrera como autónomos o para sus equipos.

Después de cuatro años, hubo un crecimiento exponencial en las operaciones, marcado por el cambio de la estructura de la empresa a São Paulo. Asimismo, se intensificó la ejecución de cuidados con valores solidarios, como clases y eventos gratuitos sobre ansiedad, crisis y autoes-



tima durante la pandemia. Actualmente, ante el escenario de pandemia, el trabajo se desarrolla de manera 100% online, y hoy en día, cuentan con más de 10 000 personas directamente impactadas.

La Calidad Total aparece en las directrices de la empresa en armonía con el buen servicio, la transparencia, la responsabilidad y los resultados. A través de reuniones con los proveedores de servicios de la organización, y asistencia a los clientes de manera humanizada e individual, recibiendo además de los servicios contratados, una plataforma con clases grabadas y herramientas para ser utilizadas para la experiencia de una rutina con salud emocional.



Además, Ana Amorim actúa en el sentido de responsabilidad social corporativa a través de clases gratuitas en canales abiertos como YouTube e Instagram, con contenidos de fuerte impacto que ayudan en la salud emocional de todos los grupos de interés, con unas 400 personas impactadas por clase. También alienta a sus grupos de stakeholders a hacer donaciones, utilizando causas sociales como factores motivadores.

Aprovechando la influencia que tienen las redes sociales, Ana Amorim destaca en sus contenidos la importancia del consumo sostenible, el autoconocimiento y el respeto a la vida, utilizando su espacio digital para sembrar ideas de sostenibilidad y empoderar a las personas.

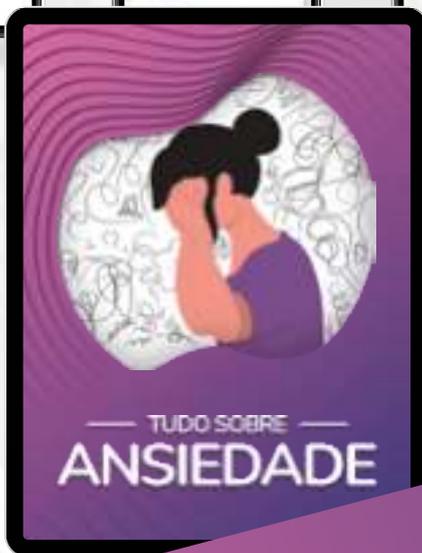
Ana Amorim cree que la importancia de una buena gestión es fundamental para la reputación corporativa, «porque es un trabajo no tan institucional, al contrario, algo bastante “personal” y humanizado, las redes sociales a la asistencia, las clases y los correos electrónicos, la gestión del tiempo, los recursos y las herramientas son siempre puntos de atención. Las personas que buscan la inteligencia emocional y el alivio de sus males psíquicos necesitan atención, empatía y responsabilidad, y sabiendo esto, los procesos internos se someten a evaluaciones y mejoras constantes», afirma.

Así, se aplican cuestionarios, encuestas y clases en vivo que permiten la interacción y la oportunidad de servir, considerando las necesidades de sus grupos de interés, con el objetivo y el desafío de ofrecer conocimientos que aporten no solo conocimiento y cambio, sino también practicidad.



ANA AMORIM

PSICANÁLISE, HIPNOSE E PSICOLOGIA POSITIVA





ANIBAL MARQUES ADVOGADOS

Aníbal Marques Advogados trabaja en derecho civil, empresarial, tributario y administrativo. Prestando sus servicios a empresas morosas con el impuesto, bancos y demandas laborales.

La firma genera miles de puestos de trabajo, ya que actúan en el punto de equilibrio de las empresas, coordinando activos y pasivos estableciendo el blindaje del impuesto de sociedades. «Y en la cúspide de la alta capacidad jurídica, podemos ver las dificultades financieras de las empresas como respetuosas de este difícil momento del empresario, que muchas veces no puede pagar ni siquiera sus facturas personales», comentan.

Creen que en nuestra sociedad hay una tendencia hacia la renovación de procesos políticos arcaicos, pero eso enfrenta el desafío descrito por la oficina como ignorancia social. Así como, la evolución en el escenario educativo que tiende a transformar estos procesos, evidenciada a través de la tecnología, sobre la cual la oficina despierta su visión a través del comentario: «La educación

para todos no es algo imposible, podemos cambiar la historia cuando entendemos que es necesario respetar y comprender la voluntad del ser humano en cuanto a la cuestión de la materia didáctica que está siendo aceptada por él para lograr la meta. El ser humano más ignorante y despreciado en las instituciones educativas, la mayoría de las veces es este el que emerge en el camino hacia el éxito».

Tras estas posiciones, Aníbal Marques & Advogados Associados se refiere a su despacho como refugio de muchos empresarios que sufren de depresión, y sobre todo sienten rencor hacia el gobierno, calificado por ellos como «gobierno incapacitado que creó un sistema de autodestrucción masiva por egoísmo combinado con la ignorancia de un pueblo y sus etnias con una cultura perfectamente homogénea, sino más bien un mosaico de diferentes aspectos, Brasil es en su mayoría lusitano, involucrando religiones que dificultan fuertemente el nivel de conciencia de los valores éticos para el desarrollo del país».



Discutiendo los Objetivos de Desarrollo, señalan que el desarrollo sostenible tiene pilares y principios para subrayar el gran proyecto global que sería para ellos el Colegio Cooperativo de Negocios, que sometería a miles de empresas generadas por profesionales de esta facultad con plena conciencia de no comprometer a la generación actual con las necesidades en todos los campos de trabajo de las generaciones futuras.

Además, el Corporate Performance se centra en su gestión basada en el desempeño alineado con las tesis legales en todas las áreas del derecho, buscando tomar decisiones a largo plazo basadas en los acontecimientos actuales en el mundo legal, aplicando variaciones de comprensión altamente estratégica para cumplir con los caminos correctos que deben seguirse en los planes piloto del negocio.

Afirman la técnica y la precisión jurídica debida a los institutos de prescripción y decadencia en el campo del derecho tributario, con el fin de demostrar cómo el transcurso del tiempo alcanza el crédito fiscal que conduce a su extinción. Para la empresa, el Compliance es el derecho aplicado en ciertas circunstancias en las que surge el momento de defenderse a través de proyectos de reestructuración enérgicos, lo que tiende a minimizar los riesgos de represalias a las empresas ante la fuerte presión del sistema tributario del país, enfocándose principalmente en alinear tesis ampliamente subjetivas para reestructurar la columna vertebral financiera de las empresas y devolverlas al mercado.

ADQUIERE EL CRÉDITO QUE SE
ADAPTE A TUS NECESIDADES



INMOBILIARIO



DE CONSUMO
EXPRESS



MICRO



MICRO EXPRESS



DE CONSUMO

Dale una mano sólida a las metas que quieres
cumplir este año con **Andalucía 360.**

Hagamos que las cosas pasen

www.andalucia.fin.ec

1800 SOCIOA |   
7 6 2 4 6 2 | @coopandalucia



STUDIO MODELS

En abril de 1991, fue fundada la Escuela y Agencia de Belleza y Modelaje, ofreciendo un plan de estudios académico en modalidades técnicas, tecnológicas y profesionales. Concretándose como escuela y agencia de modelos, presentadores, actores y artistas, en 2010, la compañía presenta su nueva imagen, convirtiéndose en Studio Models. A partir de ese hecho, también se cambió el currículo académico, contando ahora con 22 disciplinas, «formando artistas con conocimiento del medio ambiente, construyendo de la mano una sociedad libre y segura de sí misma, rompiendo estigmas de género y cualquier tipo de discriminación», describe la empresa.

Studio Models implementa un programa de Calidad Total, que permite la mejora continua de las operaciones, tanto para estudiantes como para clientes, asegurando la puntualidad y evitando errores. Su principal reto es llegar a un nicho de mercado de personas de bajos ingresos, con los conocimientos que aportan, tales como: reglas de etiqueta y protocolo, inteligencia emocional, programación neuro-lingüística y autoestima; con el fin de ampliar un pensamiento de oportunidades y capacidades, dando como resultado un artista con alta formación en liderazgo. Debido a las circunstancias de la pandemia, el segundo reto es generar resul-



tados positivos a través del uso de canales digitales para su formación, trabajo o proyectos artísticos.

El entorno artístico y la sostenibilidad forman una alianza con los programas de Responsabilidad Social Corporativa de Studio Models, con el uso de los productos cosméticos más demandados en su nicho de mercado, fabricados con materias primas ecológicamente correctas y sin pruebas en animales. Además, se centran en el reciclaje continuo de todos los productos utilizados y la reducción de costos para estudiantes de bajos ingresos.

En consideración a las reglas de cumplimiento en las actividades de modelado y publicidad, Studio Models implementa su compliance basado en los estándares que rigen su nicho de mercado.

Explican este proceso de la siguiente forma: «En el registro y elaboración de cada una de las herramientas que integran el portafolio profesional de nuestros modelos, desarrollamos trabajos de edición de manera profesional, sin distorsionar la imagen de modelos y artistas, poniendo a disposición del cliente modelos reales, sin exceder los toques de edición».

A favor del cuidado físico de los estudiantes de modelaje, abarcan la alimentación saludable, regida por conocimientos nutricionales serios, que no pongan en peligro el bienestar de los estudiantes. Además, para la contratación de modelos, cuentan con la documentación requerida por el cliente, y certificados de afiliación a EPS y riesgos laborales. Finalmente, expresan la voluntad de seguir creando herramientas para asegurar la calidad de los servicios ofrecidos.



A group of young women, likely models, are posing for a photo. They are wearing black outfits. The background is slightly blurred. A large, stylized pink logo with the word 'Studio+' in a cursive font is overlaid on the image. Below the logo, the word 'MODELS' is written in a white, sans-serif font. A white diagonal line runs from the bottom left to the top right of the image.

Studio+
MODELS



WIEBACH & ASOCIADOS S.C.

Wiebach es una empresa con más de 35 años de experiencia en la industria del modelaje y planificación de eventos. Comenzaron sus actividades en 1980 con un pequeño grupo de estudiantes universitarios, brindando servicios de edecanía, ayudando a estudiantes de medicina en congresos de medicina, a estudiantes de derecho en conferencias de derecho, a estudiantes de ingeniería en congresos de ingeniería, a golfistas en torneos de golf, etc.

multáneos, en eventos como el Gran Premio de México.

«Para nosotros es de suma importancia entrenar y conocer el tema de la exposición, del deporte o de la exhibición. La comunicación y el conocimiento del tema o producto que promoverá es el éxito de un evento», comenta la empresa. De hecho, además de conocer el producto que demostrará, es necesario enamorarse de él y hablar el mismo idioma de los

Ofrecen los servicios de anfitrión, con colaboradores bilingües y multilingües, capacitados para exposiciones, congresos y eventos protocolarios; modelos profesionales para pasarelas, fotografía y comerciales; intérpretes y traductores con amplia experiencia en varios idiomas; fotógrafos; actores; influencers; coreógrafos; maestros de ceremonia, entre otros. Los empleos que genera la empresa varían de acuerdo con la necesidad de empleados indirectos, llegando hasta los 300 anfitriones si-





participantes, que la empresa clasifica como: «ponerse la camiseta e intentar descubrir todos esos pequeños detalles necesarios para que el evento sea un éxito».

A fin de promover la Responsabilidad Social Corporativa, en Wiebach & Asociados siempre contratan a mujeres con dificultades económicas, madres solteras y mujeres que han vivido una relación abusiva. Asimismo, ofrecen conferencias con psicólogos, principalmente para ayudar a las personas con trastornos alimentarios que encuentran en su equipo.

«Uno de los retos más importantes en nuestro campo es lograr la igualdad de género y concientizar a las mujeres y a los jóvenes sobre ser independientes. Damos igualdad de oportunidades a modelos y anfitriones de diferentes culturas, razas, religiones y diferencias sexuales y socioeconómicas. Lo único que

exigimos es que su trabajo sea profesional y de alta calidad», reitera la empresa. En un futuro cercano, después de la pandemia, pretenden dar oportunidad a la contratación de historiadores de edad avanzada, profesores de historia, arqueología y antropología para ofrecer recorridos turísticos, al fin y al cabo, según la empresa, estas son las personas que más conocen México.

La sostenibilidad en la empresa está representada en actividades como: la impresión solo cuando hay una necesidad absoluta, la separación de basura, la compra de productos ecológicos. Además, ofrecen regalos a sus clientes y colaboradores como tarjetas, plantas en macetas y calendarios hechos de material reciclable.

La satisfacción de sus grupos de interés está garantizada entregando lo que prometen, como: puntualidad, capacitación, presencia, imagen y servicio.

Una de las calificaciones en las que destacan es la capacidad de manejar decisiones difíciles, como describen en una situación: «En un evento donde hubo un expresidente de los Estados Unidos los asientos no estaban listos y lo hemos podido solucionar sin que los invitados se den cuenta, reservando las mesas esenciales (prensa y seguridad) y cediendo las mesas restantes a todos los invitados por igual. El evento fue un éxito total».

Finalmente, Wiebach describe sus programas de cumplimiento como continuos, desarrollados y mejorados día a día. Sus directivas tienen como objetivo mantener el cumplimiento de las políticas, normas y directrices establecidas por el gobierno federal y las autoridades locales, con sus principales desafíos representados por los constantes cambios en las condiciones del mercado, la competencia y la tecnología.



Expormanta S.A.

EXPORTADORA

Somos una empresa ecuatoriana, ubicada en Manta - Manabí dedicada a la exportación de pelágicos y mariscos a Europa, USA, Africa y América latina.

CONTACTENOS



Barrio María Auxiliadora
Calle 304 s/n Av. 209



+593 098-143-1034
+593 096-393-9071



corporacionfrankrevelo@hotmail.com

BROCHURE

de negocios



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

QUALITY MAGAZINE

EDICIÓN 243

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



WWW.LAQI.ORG