

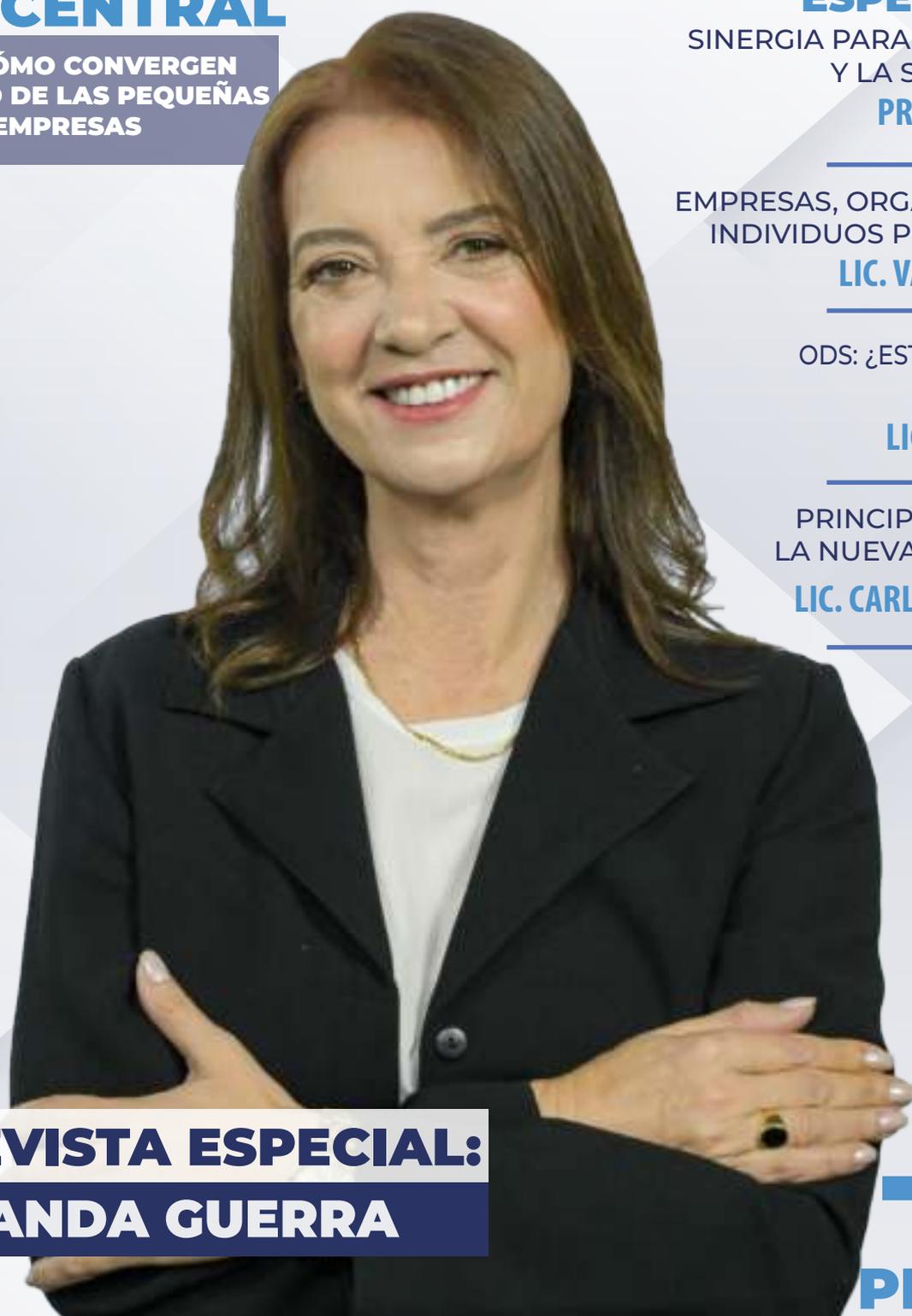


QUALITY

MAGAZINE

NOTA CENTRAL

**ESG Y ODS: CÓMO CONVERGEN
EN BENEFICIO DE LAS PEQUEÑAS
Y MEDIANAS EMPRESAS**



ESPECIALISTAS

SINERGIA PARA LA EXCELENCIA
Y LA SOSTENIBILIDAD

PROF. JULIO ARAUJO

EMPRESAS, ORGANIZACIONES E
INDIVIDUOS POR EXCELENCIA

LIC. VANESSA MANEIRO

ODS: ¿ESTAMOS HACIENDO
LO SUFICIENTE?

LIC. ERNESTO BEIBE

PRINCIPIOS Y VALORES:
LA NUEVA RENTABILIDAD

LIC. CARLOS A. NAVARRETE

ENTREVISTA ESPECIAL:

LIC. VANDA GUERRA

**+12
PERFILES**



**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.**

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

TELÉFONO: +34 9 341 543-0811
WHATSAPP: +34 9 341 542-1024
EMAIL: INFO@ROMENTORES.ORG
WWW.ROMENTORES.ORG



LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

06

PALABRAS DEL PRESIDENTE

DR. DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA, DHC

9

**ESG Y ODS: CÓMO CONVERGEN EN BENEFICIO DE
LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

10

**LA SINERGIA PARA LA EXCELENCIA Y LA SOSTENIBILIDAD
MUNDIAL TRANSFORMACIONAL**

PROF. JULIO ARAUJO

14

EMPRESAS, ORGANIZACIONES E INDIVIDUOS POR EXCELENCIA

LIC. VANESSA MANEIRO

17

ODS: ¿ESTAMOS HACIENDO LO SUFICIENTE?

LIC. ERNESTO BEIBE

20

PRINCIPIOS Y VALORES: LA NUEVA RENTABILIDAD

LIC. CARLOS A. NAVARRETE

25

**ENTREVISTA ESPECIAL:
PERFIL PLÁSTICO GUERPLAS**

29

NOTA CENTRAL

38

REPORTAJES:

37



BOX BRASIL

40



SIMIQUÉL ODONTOLOGIA

43



LABORATORIOS SAVAL AS

47



CONALQUIPO S.A.S

53



SOLAR EAR ECUADOR

53



COTLOG

56



FERNANDO BORGES VIEIRA SOCIEDADE DE ADVOGADOS

59



ORGANEX SERVIÇOS DE SOFTWARE E CONSULTORIA LTDA

62



LABHOS LABORATÓRIO LTDA

66



CLÍNICA PROSTACHECK

69



DR. COLUNA

72



INSTITUTO GAYLUSSAC

ÍNDICE

ÍNDICE



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. LUCAS WILLIAM MACHADO ALVES
lucas@laqi.org



PALABRAS DEL PRESIDENTE

¡Bienvenido a la edición 244 de nuestra Quality Magazine!

Siempre es un placer escribirles. En esta edición de octubre, trataremos de un tema delicado e importante como eje temático: **ESG y ODS: Cómo convergen en beneficio de las pequeñas y medianas empresas**. Sabemos que el tema tiene un impacto en todos los países miembros de LAQI, en nuestra comunidad de miembros 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.

Tenemos todo listo para nuestro **Quality Festival 2022 en Rio de Janeiro**. Tengo gran expectativa em volver a verlos una vez más en nuestro escenario principal.

En la próxima edición, compartiremos 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



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?

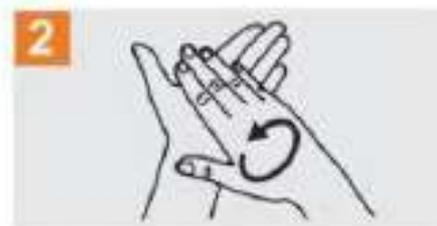
Duración de todo el procedimiento: 40-60 segundos



0 Mójese las manos con agua;



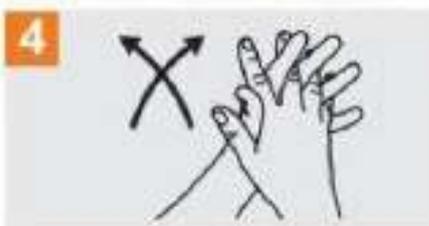
1 Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos;



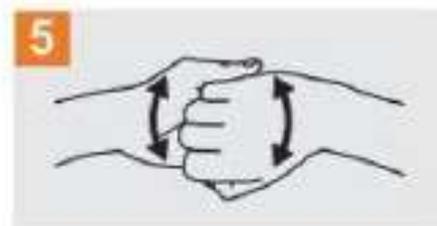
2 Frótese las palmas de las manos entre sí;



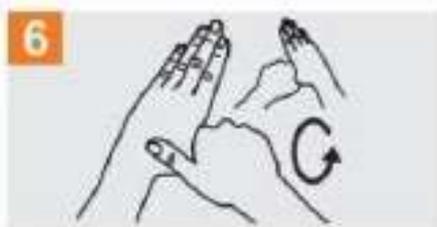
3 Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



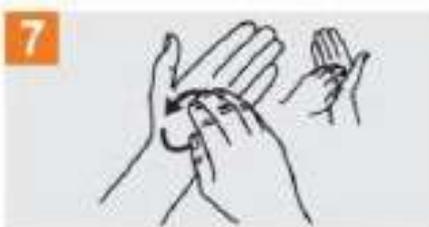
4 Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



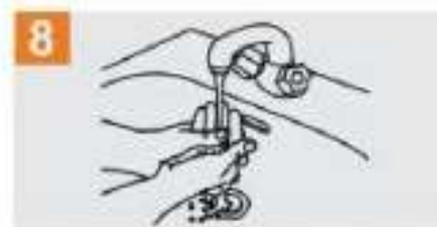
5 Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



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



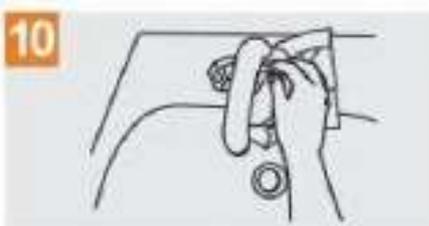
7 Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



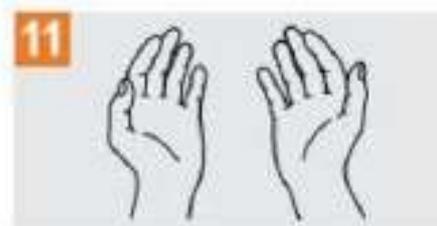
8 Enjuáguese las manos con agua;



9 Séquese con una toalla desechable;



10 Sirvase de la toalla para cerrar el grifo;



11 Sus manos son seguras.

WWW.LAQI.ORG



ESG Y ODS: CÓMO CONVERGEN EN BENEFICIO DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS



SINERGIA PARA LA EXCELENCIA Y LA SOSTENIBILIDAD

POR: PROF. JULIO ARAUJO

La pandemia por la COVID-19 ha impactado profundamente las relaciones sociales, políticas y económicas, representando de hecho una ruptura en términos de percepción y análisis de la sociedad sobre los impactos y consecuencias negativas de la grave crisis sanitaria en el mundo.

En términos económicos y de inversión, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), a través de su estudio anual: La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe 2021, en el contexto de la crisis sanitaria, económica y social generada por la pandemia de la COVID-19, América Latina y el Caribe recibió US\$105.480 millones de inversión extranjera directa en 2020, representando un valor un 34,7% inferior al de 2019. Este mismo estudio señala que, a nivel mundial, los valores de inversión extranjera directa (IED) cayeron un 35% en 2020 a aproximadamente US\$ 1 billón, el más bajo desde 2005.

Estos indicadores representan algunos de los resultados nocivos de la dimensión económica y de inversión resultantes del escenario de pandemia, y que tienen el efecto potencial de profundizar la crisis en otras dimensiones sociales.

Respecto a Brasil, en el documento de Global Entrepreneurship Monitor (GEM), la crisis económica causada por la pandemia ha reducido casi a la mitad el número de pequeñas empre-

sas en Brasil. En esta investigación se pudo observar el cuadro crítico generado por el entorno de incertidumbres, el número total de emprendedores con pequeñas empresas activas durante al menos 3 años y medio, pasó de 22,3 millones en 2019 a 12 millones en 2020. Además, según datos difundidos por la Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares (PNAD, por sus siglas en portugués), 600 empresas cerraron sus puertas en el país en el intervalo de dos años. En el segundo trimestre de 2019, Brasil tenía 4.369 millones de empresas, pero debido a la pandemia y sus efectos sinérgicos, el número comenzó a caer en 2020 y alcanzó la marca de 3.788 millones en el segundo trimestre de 2021.

Otro dato importante que refleja los efectos nocivos de la crisis señalados por la misma encuesta, entre el segundo trimestre de 2019 y el mismo periodo de 2021, el número de empleados en el sector privado cayó un 10,1%, al pasar de 44,7 millones a 40,2 millones, lo que hace una reducción de 4,5 millones de vacantes. La encuesta y la investigación también muestran que, en el segundo trimestre de 2019, Brasil tenía 3.198 millones de empleadores con uno a cinco empleados. Representaron el 73,2% del total en ese momento. En el mismo periodo de 2021, la cifra cayó hasta los 2.731 millones (72,1% del total).

Estos datos representan una muestra pequeña pero impactante de los re-

sultados e impactos negativos de la crisis, y evidencian fuertemente el actual escenario desafiante en términos sociales, económicos y sanitarios, y que intensamente experimentado en los años 2020 y 2021, presentan al segmento productivo global un complejo conjunto de desafíos en varios frentes.

Estos desafíos requieren, obligatoriamente, de los diversos actores sociales y productivos la necesidad de un amplio análisis crítico de las actividades productivas y los impactos sociales, alineado con el mantenimiento o expansión de la calidad, la sostenibilidad organizacional y especialmente el rol como agentes de transformación en tiempos difíciles.

No es que la sociedad se haya dado cuenta solo ahora de esta necesidad de un análisis más cuidadoso y una acción activa, sino que los efectos sinérgicos de las diversas variables incontrolables resultantes de la pandemia generaron un nivel de incertidumbre tan profundo que la autoevaluación se hizo inevitable, convirtiéndose en una urgencia de soluciones y respuestas locales, considerando las especificidades de cada empresa, segmento o comunidad. Esa comprensión positiva del protagonismo en el proceso de desarrollo de soluciones fue ampliamente ejercida por diversos actores sociales, a un nivel excepcional de intensidad y velocidad, nunca visto en la historia.

A partir de ello, es posible observar una serie de acciones positivas de afrontamiento, y que generalmente se construyeron invo-

lucrando las posibilidades locales de acción, con desarrollos globales más amplios, y de una manera increíble contemplando los pilares de la calidad, la preocupación por los impactos sociales y naturalmente la sostenibilidad de las acciones.

Encontramos este nivel de respuesta y sinergia en comunidades que se organizaron para garantizar condiciones mínimas de vida, a través de redes de seguridad que identificaron rápidamente a los miembros más débiles de su grupo, proporcionando recursos básicos de subsistencia, como alimentos, agua y refugio.

También identificamos organizaciones en diferentes partes del mundo que han remodelado su proceso de producción, considerando la necesidad de protección individual de sus empleados y mantenimiento del proceso de trabajo en condiciones viables. Encontramos esfuerzos del sector público que, rápidamente y en diversas partes del mundo, fueron capaces de responder rápidamente a través de ajustes regulatorios de las actividades productivas y fortaleciendo las redes de protección social a través del financiamiento de la crisis instalada.

Otro factor importante en esta respuesta a la crisis es el uso de recursos tecnológicos como posibilidad de reducir los impactos negativos y ampliar las posibilidades de integración y respuesta.

Estos esfuerzos en medio del caos producido en el momento de la pandemia se han convertido en importantes lecciones aprendidas, y también en referencias de solución

para los diferentes actores sociales y productivos que tienen una dirección para la excelencia y la sostenibilidad.

A partir de eso, podemos entender más ampliamente que la recuperación con excelencia representa de hecho un camino a recorrer, una forma de ser y conocer el propio rol individual y organizacional para el establecimiento de una visión integrada de la sostenibilidad y la promoción de la sinergia; papel que implica una lógica diferente del proceso productivo obsoleto, que valora el resultado inmediato a costa de una explotación insostenible sin compromiso con el futuro, y que ya no tiene espacio en las relaciones económicas modernas. Ese modelo de pensamiento productivo innovador y vanguardista tiene fuertemente en su ADN valores de calidad, excelencia y sinergia, que, por cierto, sustentan todo el proceso de producción eficiente y sostenible de las organizaciones del siglo 21.

REFERENCIAS:

CEPAL. Nações Unidas – CEPAL.2021. Comissão econômica para América latina e

Caribe. 2021. Disponible en: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/meio-crise-covid-19-america-latina-o-caribe-receberam-2020-o-menor-valor-investimento>. Acceso en: 20 oct. 2021.

GEM. Global Entrepreneurship Monitor. 2021. GEM 2020/2021 GLOBAL REPORT. Disponible en: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20202021-global-report>. Acceso en: 20 oct. 2021.



Foto: Ricson Onodera

PROF. JULIO ARAUJO



**Nunca
abandones tu
dirección.**

**Busca siempre
una nueva
estrategia.**

**DIRECCION
ESTRATEGICA**
nuevas ideas, líderes y negocios

**Diseña el Plan Estratégico de tu negocio y gana
antes de empezar el 2022**

www.direccion-estrategica.com

EMPRESAS, ORGANIZACIONES E INDIVIDUOS POR EXCELENCIA

POR: LIC. VANESSA MANEIRO

En el mundo empresarial, nos damos cuenta de que necesitamos instaurar una serie de procesos que permitan a los dirigentes y a los asalariados, respetar las normas jurídicas y todo lo que corresponda a las leyes establecidas de la organización.

Pero no solo se trata de que los colaboradores entiendan y respeten dichas reglas, sino se trata de que las mismas organizaciones, empresas públicas o privadas, las respeten. Se trata de cumplir un principio de equidad, donde la igualdad prevalece y no solo en materia de igualdad de género, sino también en igualdad social, equilibrio personal y profesional para todos. Entendiendo que todas estas reglamentaciones y convenciones que en algún momento hablan de lo que es la deontología y la calidad de servicio, no solo son indispensables, sino que, a su vez, garantizan una sostenibilidad en el tiempo para los involucrados.

Cuando nosotros queremos hacer una proyección hacia lo que son los Objetivos de Desarrollo Sostenible, hablamos de eso que llamamos «la equidad» y un trabajo social que dignifica al ser humano por lo que es y por lo que vale.

Cuando me refiero a lo que vale, hablo del valor que tiene como persona, de sus derechos, de sus potenciales y de lo que representa como ser humano. Esos derechos que van concatenados, con su integración, su inserción profesional, su desarrollo y estabilidad, y que a su vez van en concordancia, con las obligaciones

que cada uno de los colaboradores tiene para con la organización que representa, y aquéllos que son recíprocos de la institución hacia los mismos colaboradores.

Eso que responde a los ODS N° 8, que se refiere a tener un trabajo decente porque cada uno de nosotros nos merecemos un trabajo que proporcione una estabilidad laboral.

Por otra parte, cuando hablamos de calidad y excelencia en el servicio e impacto social, entendemos que tenemos una responsabilidad ante la sociedad, como personas, pero también la organización tiene una responsabilidad para las personas.

Entonces, el vínculo: persona-empresa/ empresa-persona, y lo que es el individuo para la sociedad, corresponde a tener la aprobación ante el entorno, eso que tú representas como individuo, tu valor y el desarrollo de tus competencias como profesional.

Todo esto incluye, promover un crecimiento económico sostenido, pero que dentro de ese crecimiento económico, el empleo sea inclusivo con plenos derechos de igualdad, que brinden la oportunidad al individuo y a las organizaciones, de ejercer favorablemente el derecho, y poder responder ante las necesidades económicas y sociales de todos.

Cuando se habla de excelencia, entendemos que la excelencia entra por casa y que realmente esa excelencia viene sos-

tenida, de acuerdo a lo que yo puedo ofrecer como ser humano, lo que yo entrego y ofrezco al servicio de los otros y que conforme a mis actos, se resume en coherencia y congruencia, reuniendo los valores individuales, colectivos y organizacionales, creando por qué no, un verdadero sentido de pertenencia con lo que hago y con lo que represento.

Si hablamos, por ejemplo, de liderazgo, o de empresarios, jefes, managers, entendemos que tenemos y asumimos una responsabilidad para la organización, para los equipos que dirigimos y para con nosotros mismos, como piezas fundamentales de gestión. Los compromisos adquiridos son esos estados de derecho, y dentro de los estados derechos, se incluye todo lo que son esas normativas y esos códigos, que públicamente han sido establecidos ante la sociedad.

Las Naciones Unidas ha venido trabajando acerca del principio de la gobernanza, y cuando nosotros hablamos de ese principio, entendemos qué tanto las instituciones públicas como privadas, tienen en su propio estado, el deber y el derecho de promulgar públicamente y hacer cumplir, las normativas, los principios de los derechos humanos y los internacionales contenidos en las políticas públicas que responden a esos beneficios de la ciudadanía.

Una vez establecido en un sistema de trabajo que corresponda y vaya en concordancia con la igualdad de derechos, la estabilidad laboral y que permita a los empleados mantener un alto nivel de motivación e inspiración, se permitirá desarrollar sus actividades correctamente, garantizar que se respeten las normativas y todo lo

que reúnen; esos códigos a los cuales llamamos Compliance.

Y para ello, se requiere un llamado a la sociedad: de integración, de respeto a las políticas públicas de los estados, donde dichas políticas respondan a una necesidad, y no solo a las normativas que se han sido establecidas de manera internacional, sino que sean instituidas en cada una de las organizaciones, tanto públicas como privadas, para que realmente se logre un nivel de excelencia, donde el ser humano vale por lo que es y representa, y cuyos beneficios ofrecen un resultado satisfactorio que cumple con un impacto social positivo, que ofrece la libertad de crecimiento personal y profesional; generando como resultado: servicios y productos que responden a la necesidad de los clientes y al crecimiento fluyente de las organizaciones.



LIC. VANESSA MANEIRO



VIDAS NEGRAS IMPORTANTAN



**LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE**

ODS: ¿ESTAMOS HACIENDO LO SUFICIENTE?

POR: LIC. ERNESTO BEIBE

*Mucho ruido y pocas nueces
Shakespeare*

Los ODS son los objetivos de desarrollo sostenible que la Organización de las Naciones Unidas aprobó en 2015 con vistas a 2030. Los objetivos cubren de todo (desarrollo humano, paz, justicia, educación, empleo, salud, ambiente, industria, y un largo etcétera).

Es un gran paraguas internacional donde ampararse y enmarcar acciones que sean positivas.

Entiendo que lo cierto es que no pasa de ser una expresión de deseos, que algunos usan bien para iniciativas con presupuesto e impacto, y otros —la inmensa mayoría— los usa como para darle lustre a publicidades o iniciativas pequeñas que en verdad no mueven la aguja, pero queda distinguido para las Empresas y políticamente correcto para los gobiernos.

Todo alumno de escuela secundaria conoce que, según el paradigma de la época —que tiene como origen las conductas y moral de distintas poblaciones del mundo— hay una cantidad de personas, que pretende moverse con libre albedrío y remar contra la corriente, generando luchas y disputas.

A partir de estas conductas que llamaremos incivilizadas, se genera una ley que va a normar sobre la convivencia de estos antagonismos y son limitadoras del libre albedrío ya que son normas inamovibles hasta que se genere otro paradigma que vuelva a legislar y modificar o hacer caer estas normas vigentes.

Esto nos habla de que los hechos y costumbres de las personas generarán el tipo de Ley que se dicte oportunamente.

Las ODS no son leyes excluyentes, sino que son meros objetivos de desarrollo sostenible que aprobó las Naciones Unidas, por eso no tienen fuerza limitadora.

Desde la época de las cavernas el hombre es gregario, y cuando adquiere rituales y conductas es coherente con el grupo que lo rodea, y la naturaleza misma del cerebro, que ve en los cambios un peligro, y la memoria hace que genere un instinto de seguir conservando conductas.

Ya en los primeros tiempos de la humanidad comenzaron a ser depredadores alterando el armónico desarrollarse de la naturaleza, tanto al talar árboles para construcción del hábitat, modificar cursos del agua cuando se desarrolló la agricultura.

Con el tiempo, la tala, el crear nuevas variedades de animales y frutos, interviniendo en la naturaleza. Cavando hondo para extraer el petróleo con el consiguiente daño a la naturaleza y la vida de personas alrededor de las torres extractoras con un volcado de petróleo alrededor, o en a través de buques petroleros, volcando el petróleo en las aguas, incluso sobre los animales (recordemos las imágenes de los pingüinos empetrolados).

Extrayendo de la tierra carbón, que comenzó a generar smog en las zonas aledañas y los servicios que utilizaban carbón producían una niebla perjudicial en los pulmones. Veamos hoy día cómo aparece claramente la contaminación en los suelos del DF en México.

Esta naturaleza humana depredadora hace que no cambiemos un ápice, aunque todos conocemos la verdad verdadera de que estamos destruyendo lenta e inexorablemente el planeta.

¿El planeta?

La auto destructividad no tiene límites: utilizamos el aire acondicionado en 18 o C y seguimos usando plásticos de un solo uso. Seguimos metiendo combustión de petróleo y carbón y aumentando el efecto invernadero.

Qué efecto «fumador» tenemos en la cabeza, que no nos importa ir hacia el pulmón chamuscado y seguimos pitando. Lo vemos, lo vivimos cada día, pero simulamos que nos importa.

¿Qué hace que los ODS realmente vayan a avanzar?

No el altruismo, desde ya.

Porque las ONG tienen poco alcance.

Lo que va a cambiar el mundo es que haya empresarios y políticos que se animen a vivir su vida liderando ese cambio.

Entonces, si realmente les interesa mejorar el mundo, tienen que asesorarse para alinear su vocación altruista y sus deseos de identidad soñada con sus posibilidades reales de llegar con lo que el mundo puede necesitar y demandar para, además de ayudar, sean gente plena y rica.

Todos los días encontramos noticias; en España hoy y ayer: «El uso de energía sucia se duplicará en el 2030 y pone en duda el objetivo climático» (La Vanguardia).

«Iberdrola y Endesa dan plantón al Gobierno y no acuden a la subasta de 3.300MW

de renovables» (El Economista).

Desde mi lugar de Mentor y Educador, estoy convencido que no hay forma de moldear a la gente instintivamente dañina.

Las verdaderas metamorfosis de las sociedades se dan con educación.

Educar es cambiar hábitos

Al fin y al cabo, llegar a cumplir los ODS es una construcción colectiva que empieza en individuos con capacidad de análisis y de acción, y esto comienza en la verdadera responsabilidades y cambios de conducta que incida en el paradigma. Por supuesto, llevará tiempo. Pero, aunque no lleguemos a ser testigos nosotros, comencemos por aprender, comprender, intuir, desear los cambios, en función de nuestros hijos que a la vez marcan el rumbo de nuestra descendencia.

Es comenzar a trascender y dejar una marca de que pasamos por este mundo

En suma, esta en mano de los Mentores y Educadores, más que en una expresión de deseos.



LIC. ERNESTO BEIBE

¿FRÍO Ó CALOR?

¡NOSOTROS TENEMOS LA SOLUCIÓN!



Frick
INDUSTRIAL REFRIGERATION



Mecalor

REFRIGERACIÓN

BIOCOOL

ECC Cooling Solutions

MASTER
CLIMATE SOLUTIONS



BIOCLIMATIZACIÓN



ecoHeater
by sieger

CALEFACCIÓN RADIANTE

SODECA
SD+

SICFLUX

SMART FAN
Ventiladores inteligentes

VENTILACIÓN

SOLUCIONES DE INGENIERÍA

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



sieger

es ingeniería inteligente

PRINCIPIOS Y VALORES: LA NUEVA RENTABILIDAD

POR: LIC. CARLOS A. NAVARRETE

Aunque todos podríamos decir que el tiempo pasa más rápido cada año, realmente resulta increíble aceptar que la velocidad a la que viaja la humanidad sobre la tierra no ha variado de los 108,000 km/hr en más de 4.000 millones de años. Asimismo, el día sigue durando las mismas 24 horas de siempre y el año terrestre los 365 días de nuestro centenario y gregoriano calendario. Recuerdo con suma claridad que, en 1969, cuando Neil Armstrong pisaba nuestro satélite por todos nosotros al descender del Apolo XI junto a Buzz Aldrin, su compañero de alunizaje, el año 2000 era una frontera muy distante y las poderosas creencias de nuestra época parecían iban a tener un infinito de vigencia todavía.

Increíblemente, hoy venimos transitando velozmente ya la tercera década del siglo XIX. Sin embargo, en nuestro importante ámbito laboral continúan prevaleciendo ideas y dogmas del siglo XVIII: La Riqueza de las Naciones (Adam Smith/1776), del siglo XIX: Principios de Economía Política (David Ricardo/1817) y del siglo XX: Administración Científica (Frederick Taylor/1911) por citar algunas, las cuales contienen y suponen preceptos que siguen dominando e influyendo nuestra existencia profesional.

En adición, otros grandes pensadores y arquitectos fundadores de la economía moderna, paradigma prevaleciente sobre toda la sociedad humana, como Ja-

ques Rousseau, Karl Marx, John M. Keynes y Peter Drucker, por ejemplo, han concentrado e invertido más de su tiempo y atención en aspectos más tradicionales e históricos como: la tierra, la renta, la fuerza laboral, los medios de producción, el capital, la propiedad, la distribución, los procesos, la administración, la rentabilidad, etc.

Personalmente, dada la lluvia disruptiva de sucesos globales y la complejidad que van cobrando nuestras actuales formas y expectativas de vida, considero es tiempo de adoptar nuevas ideas e innovar los viejos conceptos que gobiernan uno de los principales ambientes en los que nos movilizamos, asociamos y desempeñamos la mayoría de las personas: nuestras empresas, organizaciones e instituciones. Es tiempo de romper todas las tradiciones sociales, políticas, económicas y mentales, nuevamente. La evolución de nuestra especie y el cambio constante que experimenta el planeta que habitamos, es un proceso permanente que nos exige igual capacidad antropológica y sociológica para transformar la cultura de nuestra primitiva tribu en el pequeño punto azul que nos sirve de aldea en la inmensidad del universo, para expresarlo en palabras del célebre astrónomo norteamericano, Carl Sagan.

En ese sentido, las primeras transformaciones que deberíamos intentar son mu-

chas de aquellas que tienen que ver con ese espacio tan vital para nuestro desarrollo: el trabajo. De esa forma, podríamos proponernos cambiar: eficiencia por inteligencia, competitividad por fraternidad, dinero por valor, trabajar por disfrutar, productividad por felicidad y rentabilidad por prosperidad. Es importante señalar que, con ello, mi objetivo no es hacer un ejercicio filosófico, solamente, aunque una gota de filosofía en los negocios siempre me ha permitido obtener muy buenos resultados para mis clientes. Por todo lo contrario, mi gran ambición es ayudar a generar más riqueza, algo que vengo haciendo desde mi posición como consultor de empresas, desde 1989.

En su concepción más clásica, la rentabilidad parte de una premisa desde la cual cada parte busca ganar lo más posible dentro de una transacción, es muy excluyente e indiferente. La prosperidad supone en cambio propender el mayor beneficio para todas las partes, es más incluyente e influyente. Ahora el desafío es como crear más riqueza sin emplear, necesariamente, los medios tradicionales: dinero, financiamiento, activos, bienes de capital, contactos, trabajo, etc. Puede parecer imposible para quienes no han advertido el cambio que se viene experimentando en los clientes y los negocios del mundo entero.

Tal vez hoy en día resulte más improbable lograrlo teniendo plena disponibilidad de todos estos medios, pero careciendo de excelentes referencias, una historia impecable, un nombre prestigioso, solvencia plena, un propósito admirable y, sobre todo, principios y valores.

En el viejo futuro que ya estamos viviendo (todo nos fue advertido décadas atrás), las personas y las empresas vamos a precisar ineludiblemente de estos poderosos fundamentos. Principios como la honestidad y la justicia o valores como la bondad y la fraternidad, serán vitales para liderar y salir airosos al momento de encarar los formidables duelos que nos plantea el nuevo presente. Así entonces, a la pandemia mundial del año pasado habrá que sumar la inminente crisis energética y el stress hídrico, previstos para 2030, el agotamiento de recursos y el consecuente crack de la economía mundial, el inicio del cambio climático y las convulsiones sociales resultantes, para citar las menos increíbles pues a decir del McKinsey Global Institute, los desequilibrios de hegemonía y poder que pronosticaba Alvin Toffler (*El cambio del Poder/1990*) ya cuentan sus primeros años. Veremos caer y surgir potencias impensadas como también desaparecer y aparecer continentes completos. Asimismo, las nuevas guerras digitales, conflictos

bélicos y terrorismo global advinientes de la evolución tecnológica harán inviable la continuidad de nuestros actuales modelos sociales, legales, comerciales, académicos, laborales y políticos, elevando la tasa global de suicidios que actualmente ya dobla la de homicidios y violencia familiar. Por último, según el Dr. Carl Frederick de Oxford University, el 47% de los empleos del mundo desaparecerá creando pánico, angustia y depresión generalizados, preparando un terreno óptimo para el caos y la anarquía total.

Si tan solo el 10% del escenario descrito atrás se hiciese realidad nos demandaría una indubitable transformación sustancial del como hacemos las cosas para garantizar un lugar en el próximo futuro de nuestra especie. Para ello necesitamos nuevos líderes con valores que nos ayuden a desintegrar nuestra actual e irracional forma de ver el mundo y a los demás. Una nueva clase dirigente y con principios que nos permitan cambiar la calidad de nuestros egoístas pensamientos para dar lugar y nacimiento a esas unificantes ideas que tanto, secretamente anhelamos. Una nueva espiritualidad (diferenciada respetuosamente de la religiosidad) y una visión más científica que nos libere de la oscuridad mental con el poder del conocimiento y nos sirva para recobrar la confianza y la inspiración.

La próxima economía post industrial que surgirá de los escombros de la presente será, definitivamente, una en la cual mercados y demandantes exigirán

no solo calidad y precios justos, ingresos y utilidades equitativos, competitividad y rentabilidad sustentables sino también empresas y empresarios conscientes y responsables frente a la sociedad y al medio ambiente. Actividades extractivas y contaminantes, por ejemplo, no serán permitidas por la nueva legalidad ni por los nuevos ciudadanos. Tampoco tendrán espacio las compañías indiferentes e indolentes al sufrimiento del prójimo y de todo ser viviente. Se esperan negocios y managers con liderazgos confiables y admirables, con valores y principios irrenunciables, donde las modernas políticas anti-corrupción y de compliance serán totalmente innecesarias porque nadie querrá negociar ni trabajar en empresas o con personas de dudoso o cuestionable éxito. Simplemente, será inadmisibile.

Por supuesto, la gente más talentosa solo accederá trabajar para compañías que les brinden un genuino sentido de pertenencia y con empresarios por quienes sientan mucho orgullo y alto respeto para seguirlos. Igualmente, los futuros clientes solo aceptarán transaccionar con organizaciones conscientes de que su verdadera utilidad es generar riqueza con quienes la integran y compartir prosperidad con toda la sociedad. Nacerá un mercado donde el valor será más importante que el dinero y en el cual una reputación de integridad será más deseable que la utilidad. Todo un innovador paradigma en el cual habrá que invertir para poder servir y ganar respetabilidad de los trabajadores, honorabilidad de los decisores, lealtad

de los proveedores y fidelidad de los clientes. Esos serán los ansiados resultados de los más ambiciosos.

Todo esto ya lo predecía Patricia Aburdene en su título Megatendencias 2010 cuando escribía sobre el advenimiento de un nuevo capitalismo consciente y del resurgimiento de la espiritualidad humana. Asimismo, señalan hoy Rasmus Hougaard y Jaqueline Carter en su libro *La Mente del Líder/2019*: «No podemos detener el alud de retos que nos viene encima, pero si podemos prepararnos y permanecer unidos para que reine la cohesión de talentos y esfuerzos cuando las cosas se compliquen». El contexto reclama líderes más generosos y compasivos con sus semejantes para transmitirles confianza y conducirlos creativamente e inspiradamente hacia un camino iluminado de soluciones. Quienes estamos en posiciones de dirección tenemos el deber de favorecer la formación de directivos que enarboleden innovadores conceptos como la sociedad de la ciencia y el conocimiento, la economía de las ideas y la riqueza de las emociones. Quienes inviertan en esta clase de líderes respetables, confiables y admirables, serán precursores y ganadores de la rentabilidad del mañana.

Finalmente, solo podría añadir la poderosa enseñanza que me obsequió mi querido abuelo, Don Julio Villavicencio, hombre de campo y fiel seguidor de la sabiduría de la naturaleza,

cuando terminando mis estudios le pregunté por cómo podía aprender a actuar con valores y él me respondió sencillamente:

«Cuida tu nombre, tu firma y tu palabra... creo que eso será suficiente, hijito». En definitiva, tengo pleno convencimiento que dinero, poder y fama serán siempre envidiables, pero temporales. En tanto que los valores, aunque invisibles, son más perdurables... y rentables.



LIC. CARLOS A. NAVARRETE

GUER-PLAS

ENTREVISTA ESPECIAL

PERFIL PLÁSTICO GUERPLAS

Referencia en la producción de perfiles plásticos para la comunicación visual, la empresa guía acciones en el uso de energías limpias, consumo y producción responsables y empleo digno

Frecuentemente buscado por los actores del mercado para el desarrollo de nuevos productos, Guerplas destaca por la producción de perfiles plásticos para la comunicación visual. Con sede en la ciudad de São Paulo, la empresa atiende a todos los segmentos de negocios, incluyendo productos desarrollados para clientes que necesitan exclusividad.

La directora ejecutiva, Vanda Guerra explica que, antes de fundar Guerplas, trabajó en una empresa de máquinas extrusoras, pero con el tiempo, notó un mayor rendimiento en la producción de plástico, y no en la fabricación de máquinas. «Decidí comprar tres máquinas, produciendo cables para banderas, en 2002, también el año de las elecciones presidenciales, lo que me dio un buen apoyo inicial», cuenta la empresaria, señalando que, a partir de esto, empezó a estudiar el mercado de plásticos en general y a definir el portafolio para el nicho de la empresa.

En una gama de productos, el cliente encuentra alternativas a los acabados de tableros, pancartas y banners. Ampliamente utilizados para campañas políticas o juegos deportivos, los cables

fabricados en PS —y también en la OPCIÓN DE PVC para banderas— ganan protagonismo, especialmente por la variedad de tamaños, que va desde los 6mm hasta los 25mm.

El suministro de información clara y objetiva se considera un diferencial, especialmente en los medios de comunicación. Guerplas valora la comprensión de los clientes respecto a los productos ofrecidos, con información detallada sobre el procedimiento utilizado en cada artículo, el origen y procesos de una industria de perfiles plásticos, la adopción de productos reciclables, entre otros, así como la agilidad en los presupuestos. Los tutoriales paso a paso y las formas de usar un producto en particular también posicionan nuevos clientes.

Por lo tanto, la atención está totalmente centrada en el público objetivo, que puede presentar opiniones. En esas ocasiones, la demanda se profundiza con el originador de la sugerencia o crítica y se discute con el público interno, para que las acciones se informen al cliente y puedan integrar el día a día de la empresa como una aplicación de mejora. «Este es un punto clave para la buena

ENTREVISTA ESPECIAL

reputación de Guerplas. Estamos felices en recibir algunas críticas. Siempre lo entenderemos como algo positivo, dado que las críticas apalancan nuestro negocio», señala.

El director ejecutivo también afirma que los propios clientes construyen la buena reputación del grupo, y esto está ligado a las inversiones en comunicación y proximidad al público. «Esto nos permite pensar que el famoso “boca a boca” tiene resultados positivos a la larga. Pero no solo estamos en esto, invertimos en ferias y eventos relacionados con el segmento de la comunicación visual y tenemos una página web que atiende a los usuarios de manera práctica», refuerza.

Guerplas y los ODS

Vanda Guerra señala que los objetivos definidos por la Onu (ONU), a través de los líderes mundiales, tienen un valor significativo si dejan el papel en su totalidad. «Estamos ya cerca del 2030, y mientras esto no suceda, nosotros, líderes de pequeñas y medianas empresas, podemos actuar en nuestro entorno con acciones prácticas en el día a día», comenta.

En este contexto, Guerplas trabaja con tres objetivos, que buscan el uso de energías limpias, el empleo digno y el consumo y producción responsables. «El mundo es la sociedad más grande conocida hasta la fecha; nosotros, como personas, la sociedad más pequeña, y dentro de estos límites están las empresas. Depende de

nosotros trabajar como uno y como un conjunto para esta alineación. Si miramos como empresa, cuando todo esté en su lugar, no solo tendremos un mundo equilibrado, sino también rentable para el acceso de todos a los bienes de consumo en general», afirma la directora ejecutiva.

Además, respecto a la comunicación de ese alineamiento con la Agenda 2030, Guerplas destaca en una de sus tutoriales el proceso de reciclaje para el segmento, presentando aspectos fundamentales para la elaboración de proyectos, como la factibilidad ejecutiva, con datos de éxito en otros países; viabilidad económica, abordando el tema de la recogida selectiva y el ahorro de hasta un 50% de energía con el uso de plástico reciclado; viabilidad ecológica, relacionando la economía privada; y viabilidad social.

Acciones y ESG

Guerplas entiende que el trípode ESG (Ambiental, Social y Gobernanza) está incluido dentro de los ODS. Para ello, la compañía considera sumamente importante que las acciones se basen en el uso de energías limpias, el consumo y la producción responsables y el empleo digno, objetivos fundamentales para el negocio. «Nos ocupamos de productos derivados del petróleo y/o sub derivados, conocemos las tendencias de mediano plazo. Hoy en día, el 80% de nuestra materia prima es segura y reciclada», dice Vanda Guerra.

ENTREVISTA ESPECIAL

Este proceso también requiere un monitoreo completo para garantizar la calidad. Al trabajar con productos de alto costo, Guerplas siempre evalúa las fuentes de suministro, para asegurar la calidad del producto comprado, así como el origen. «Es un mercado tentador. Si alguien no tiene los pies bien plantados en la gobernanza, tendrá graves impactos. Esto convirtió a Guerplas en una empresa buscada por nuevos actores en el mercado y para el desarrollo de nuevos productos. Siempre hemos escuchado que nuestra fama es muy buena en el mercado», comenta.

Para impactar a sus grupos de interés, una estrategia responsable adoptada por la empresa es el aumento, año a año, del porcentaje de material reciclado aplicado en el producto final. Esto ya lo conocen los clientes y proveedores, quienes pueden presentar alternativas. «En el entorno interno, todo se discute en grupo», explica, señalando la transparencia en las relaciones.

Escenario actual y perspectivas

Guerplas valora las oportunidades de discusión interna sobre el día a día de la empresa. Este hábito tuvo más relevancia aún con el inicio de la pandemia del covid-19, tiempo durante el cual se pudo reevaluar todos los procesos con la participación de los empleados. Para ello, semanalmente, se realizan reuniones de evaluación de los días previos, cuando todos tienen la oportunidad de expresar opiniones. «Se puede ver que esto impul-

sa a los empleados a ser mejores en sus actividades y como ciudadanos», señala.

Como la empresa trabaja con perspectivas a partir del próximo semestre, en el escenario actual, el principal cambio necesario fue en la compra y empoderamiento de las personas para sus procesos. A su vez, los impactos más percibidos son de un efectivo muy saludable, que permitió el mayor número de empleados, preservando las ganancias salariales y satisfaciendo las necesidades de los clientes. «Podemos decir que estamos aprendiendo a “entender para atender” las inquietudes que todos han experimentado en esta difícil fase por la que pasa el mundo», concluye.



LIC. VANDA GUERRA

ENTREVISTA ESPECIAL

“O reconhecimento é o que nos impulsiona e incentiva a ser tudo, menos comum”

Rodrigo Barbosa Gomes | Presidente



A Grand construtora se consolidou na última década, numa segura e excelente opção de investimento imobiliário, no Espírito Santo, Brasil. Prova disso, são as milhares de pessoas que já moram em seus imóveis planejados e construídos, para proporcionar conforto, harmonia e bem-estar aos seus clientes. Neste momento, a Grand Construtora conquistou uma credibilidade valiosa, que pode ser comprovada nos seus 3 últimos empreendimentos, todos vendidos em tempo recorde, nos atestando como uma construtora eficiente, segura e confiável.

ÚLTIMOS LANÇAMENTOS

M O R A D A

MAR
DO LESTE

**100% VENDIDO
EM 4 MESES**

GRAND
Sua
TOWER

**96% VENDIDO
EM 7 MESES**



NAUTIC
Bay

**68% NEGOCIADO
EM 60 DIAS DE
PRÉ-LANÇAMENTO!**

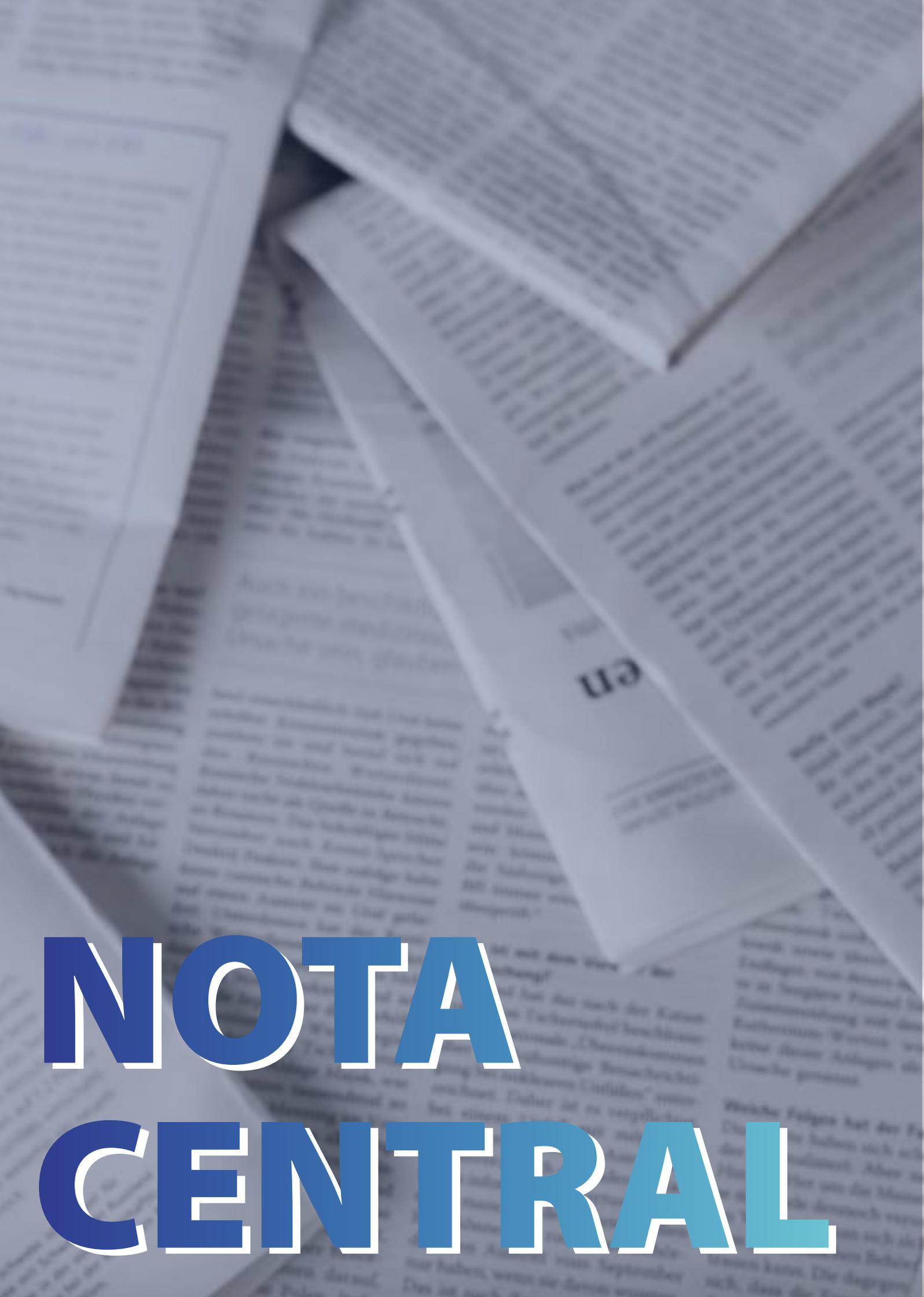


A indicação ao prêmio BRAZIL QUALITY SUMMIT 2021, como empresa brasileira do ano, nos orgulha muito e aumenta, ainda mais, a nossa responsabilidade perante o mercado, ao receber tamanha honraria.

Grand
CONSTRUTORA

É tudo, menos comum.

grandconstrutora.com.br



NOTA CENTRAL

ESG Y ODS: CÓMO CONVERGEN EN BENEFICIO DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

POR: LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

La preocupación del mercado financiero por la sostenibilidad es más frecuente. Los temas ambientales, sociales y de gobernanza —por sus siglas en inglés ESG (Environmental, Social and Governance) — impregnan cada vez más las evaluaciones de riesgos y las resoluciones relacionadas con la inversión, lo que a su vez acaba generando una serie de presiones en el entorno empresarial.

Las señales de que la preocupación por la sostenibilidad estaría plenamente vinculada a la gestión empresarial comenzaron a evidenciarse en 2004, con la publicación «Who Cares Wins», un Pacto Mundial en asociación con el Banco Mundial. A partir de una provocación del secretario general de la ONU en ese momento, Kofi Annan, a los CEO de las grandes instituciones financieras, con preguntas sobre la integración de los factores sociales, ambientales y de gobernanza en el mercado de capitales, fue posible, a través de estándares ESG, aumentar la competitividad en el sector empresarial, independientemente de ser el mercado interno o externo.

Esta integración de factores se vio reforzada por el informe Freshfield, publicado al mismo tiempo por UfEP-FI. Posteriormente, la Agenda 2030 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con sus metas, destacó los avances de esta preocupación. Así, alinearse con estos

factores se convierte, actualmente, en una necesidad para las empresas, que están acompañadas por sus stakeholders, ya que estas pautas están ligadas a menores costes, mejor reputación y mayor resiliencia en medio de vulnerabilidades.

Por lo tanto, en primer lugar, es necesario que las organizaciones sean conscientes de estos factores, incluso si el término ya ha ganado un espacio considerable entre las empresas.

El término «Ambiental» (Environmental) está relacionado con el comportamiento de la empresa ante problemas ambientales inminentes, como el cambio climático, el agotamiento de los recursos, la contaminación, las estrategias de reciclaje y las acciones ambientales. «Social» (Social) se refiere a la forma en que la empresa se relaciona con sus grupos de interés, generando responsabilidad por los temas que abordan su salud, así como la seguridad, la pertenencia a las cuotas de diversidad, la inclusión y la cultura corporativa. Asimismo, «Gobernanza» (Governance) implica políticas empresariales y de gobierno como el Compliance, las obligaciones fiscales, el incentivo al crecimiento profesional de los colaboradores, las estrategias de actuación, la prevención de accidentes de trabajo, etc.

NOTA CENTRAL

Conscientes de estos elementos que contribuyen al resultado positivo de una gestión, las empresas pueden acudir a la toma de decisiones. Estas medidas, en general, cuando se vinculan a los ODS, señalan grandes oportunidades tanto para la organización como para la sociedad a la que sirve. Esto se justifica por el hecho de que, hoy en día, la información ESG es esencial para los inversores, y los ODS, una agenda constante en el mercado de capitales.

Preocupación más allá del producto

La encuesta «Voto Climático de los Pueblos», publicada en enero de 2021 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), mostró que casi dos tercios de los más de 1,2 millones de personas encuestadas en todo el mundo dijeron que el cambio climático es una emergencia global, lo que exige una mayor acción para abordar la crisis. El estudio, que abarcó 50 países con más de la mitad de la población mundial, también señaló que las personas apoyan políticas climáticas más amplias para resolver los desafíos.

Según la encuesta, diferentes grupos han fortalecido políticas climáticas amplias, como la generación de energía renovable, la conservación de bosques y tierras, y el aumento del uso de automóviles y autobuses eléctricos, autobuses o bicicletas.

Estos datos impulsan un seguimiento más permanente de los grupos de interés, ya que el comportamiento del con-

sumidor sigue una tendencia de cambio, en la que la calidad tiene que estar relacionada con los valores asegurados por la empresa, que es independiente del tamaño o producto. Es decir, los consumidores van más allá de ofrecer un buen servicio o producto, sino que piden a las organizaciones que compartan sus convicciones.

Este cambio se ha evidenciado durante al menos 4 años, como se muestra en un estudio del Instituto Latinoamericano de Calidad (LAQI), de 2017. Según la investigación, la generación más joven de consumidores se define más por lo que hacen que por lo que tienen. Años después, en 2019, casi un tercio de la población mundial comenzó a priorizar las acciones sociales relacionadas con el cambio climático como modelo de comportamiento y tendencia de compra. Así, lo que se puede esperar es una mayor exigencia en cuanto a la responsabilidad de las empresas, a las que se les puede cobrar por sus actuaciones sobre los impactos ambientales.

Cumplimiento y prácticas de ESG

Implementar un programa ESG es invertir en la sostenibilidad de la empresa y prepararse para el cambio. Según el informe de PwC, para 2025, de los activos de fondos mutuos en Europa, el 25% estará en fondos que consideren los criterios ESG. Más de la mitad de los inversores institucionales encuestados (77%) dijeron que harían planes para detener las compras de productos no ESG en los próximos dos años.

NOTA CENTRAL

Con este fin, considerar los Diez Principios del Pacto Mundial puede ser el punto de partida para los proyectos. En relación con los derechos humanos, la organización debe prestar atención al respeto y apoyo a los derechos internacionalmente reconocidos en su área de influencia, así como garantizar la no participación en las violaciones de estos.

Otro punto relacionado con el trabajo es el apoyo a la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. La erradicación de todas las formas de trabajo infantil debe observarse en toda la cadena de producción y deben fomentarse prácticas que eliminen cualquier tipo de discriminación en el empleo.

La empresa también debe asumir prácticas que adopten un enfoque preventivo, responsable y proactivo ante los desafíos ambientales, desarrollando iniciativas que busquen promover y diseminar la responsabilidad social y ambiental, así como fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ambientalmente responsables. Estos principios también incluyen la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno. Esta síntesis permite avanzar en la búsqueda del cumplimiento, en un contexto general, de los ODS.

Métodos para implementación

El principal método para que la empre-

sa esté con sus operaciones de acuerdo con las prácticas ESG es la agenda de los ODS, que resume los desafíos sociales, ambientales y de gobernanza. Esta implementación requiere el compromiso de las organizaciones para acordar los estándares establecidos en todo el mundo.

La ambición por los ODS (SDG Ambition) es un programa internacional de aceleración del Pacto Mundial que ayuda a las empresas en la búsqueda de estos objetivos. Lanzado en enero de 2020 en el Foro Económico Mundial, en Davos, por el secretario general de la ONU António Guterres, el programa permite a las organizaciones progresar más allá de lo incremental, con cambios intensificados, lo que permite la expansión del valor empresarial, la creación de resiliencia y el impulso del crecimiento a largo plazo.

Según la ONU, «si bien todavía es posible cambiar el mundo a un camino de 1,5 ° C y alcanzar los ODS para 2030, se necesitarán medidas urgentes, escalables y de múltiples partes interesadas para acelerar drásticamente el progreso». Las empresas deben tomar una posición clara de demostrar liderazgo para transformar los modelos de negocio para que sean más justos e inclusivos, sin dejar a nadie atrás.

Algunos de los objetivos son la equidad de género en todos los niveles de gestión; reducción de las emisiones basadas en la ciencia, alineadas con 1,5 ° C; cero incidencias de soborno; impacto positivo neto del agua en cuencas hi-

NOTA CENTRAL

drográficas bajo estrés hídrico; salario digno para el 100% de los colaboradores; y recuperación de recursos al 100%, con todos los materiales y productos recuperados, reutilizados o reciclados.

Los principios colaboran con la reputación de la empresa

Una buena gestión da como resultado la reputación positiva de una empresa. Esta administración pasa por ciertas características que contribuyen a una mayor iniciativa voluntaria en responsabilidad corporativa.

Vital para la organización, la buena reputación comienza con la integridad y la sostenibilidad, y estos principios del Pacto Mundial se expresan con un lenguaje universal para la responsabilidad corporativa.

Este modelo también genera un fortalecimiento de la sociedad, ya que las empresas sostenibles tienden a considerar «más allá de su radio corporativo» e implementar acciones que apoyen a las comunidades aledañas. Por lo tanto, las situaciones de pobreza, la mano de obra sin educación, los conflictos y la escasez de recursos son cuestiones que deben observarse.

La adopción de estas prácticas, por ende, hace que la comunicación gane protagonismo, tanto interna como externamente, pues es necesario que toda la estructura esté comprometida con la sostenibilidad. Por lo tanto, los líderes deben pagar sus debidas exploraciones de esfuerzos y resultados, ajustes a las

políticas y prácticas, y alineación de los asuntos gubernamentales, incluida la capacitación y las motivaciones de los colaboradores. Todas esas acciones tienen como objetivo el progreso, que debe presentarse en forma de informes, que demuestren a las partes interesadas los esfuerzos hacia la responsabilidad y el apoyo a la sociedad.

Las acciones locales también ganan gran importancia en este proceso, principalmente porque las empresas operan, en naciones y comunidades, con diferentes expectativas sobre el negocio responsable.

La pandemia por la COVID-19

La pandemia por la COVID-19 pasó a formar parte de las agendas bursátiles de las empresas, dada la emergencia que trae el tema y el reto que trae a las acciones. Parte de estos principios, la lucha contra la crisis sanitaria también debe ser una respuesta corporativa.

Según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el esfuerzo de la Organización Mundial de la Salud, así como de los gobiernos y las autoridades sanitarias para prevenir, detectar y gestionar la pandemia, debe fomentarse, de manera práctica, financiera y estable, y mediante el suministro estable de suministros asequibles de productos básicos, servicios públicos y servicios esenciales para la vida.

Este desafío, que sigue siendo una realidad global, requirió la garantía de un entorno de trabajo seguro para los co-

NOTA CENTRAL

laboradores, con todas las precauciones para limitar la exposición al virus. En acciones solidarias, se permeó la protección para los colaboradores en la cadena de suministro de costos de salud catastróficos, licencias no remuneradas, desempleo y recesión económica a largo plazo.

También según el Pacto Mundial, el COVID-19 es una prueba real para las empresas, independientemente de su tamaño o ubicación, en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Priorizar estas acciones define la confianza, reputación y legitimidad de las partes interesadas.

LAQI y las PYMEs

Atento a todos los principios ESG y Objetivos de Desarrollo Sostenible, Latin American Quality Institute (LAQI) prioriza acciones basadas en buenas prácticas corporativas, mejora continua de procesos y responsabilidad social, satisfaciendo las necesidades de las empresas y organizaciones latinoamericanas, en el Modelo Latinoamericano de Excelencia (LAEM).

Con un conjunto de acciones que conforman el concepto de Responsabilidad Total, el modelo se elaboró a partir de las 40 + 10 acciones de LAQI, que comprenden los siguientes tres niveles: compromiso con la Excelencia, dividido entre la autoevaluación global de la organización siguiendo los criterios de LAEM, localización de las áreas relevantes de mejora, e implementación y despliegue de un plan de mejora basado en la autoevaluación, es decir, la empresa presenta un compromiso públi-

co por escrito, que está certificado por un validador oficial; reconocimiento de Excelencia, con informe y documento que informa de la evolución de la empresa; y organizaciones que han sido certificadas y galardonadas con los Latin American Quality Awards, un modelo de gestión global que permite compararse con otras organizaciones.

REFERENCIAS

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

<https://brasil.un.org/pt-br/109616-mudanca-climatica-e-uma-emergencia-global-aponta-pesquisa-sobre-clima>

<https://www.mundodomarketing.com.br/noticias-corporativas/conteudo/240497/pequenas-e-medias-empresas-podem-se-beneficiar-do-esg-revela-pesquisa-do-latin-american-quality-institute>

<https://www.pactoglobal.org.br/pg/ambicao-pelos-ods>

<https://www.pactoglobal.org.br/noticia/29>

<https://www.unglobalcompact.org/news/4530-03-16-2020>

<https://www.laqi.org/>



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

POR:
LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

¿COMO PONER LA MÁSCARA CORRECTAMENTE?



#MASCARASALVA

WWW.LAQI.ORG





REPORTAJES

BOX BRASIL



Box Brasil es una empresa del campo del comercio exterior, importación y exportación. La empresa inició operaciones en Brasil en 2004, y desde entonces destaca en el área del transporte internacional, realizando sus envíos internacionales a más de 200 países del mundo, para personas naturales y grandes tiendas, con envíos desde sobres a contenedores.

Su equipo de diez colaboradores, más los agregados adicionales y externalizados, promueve la calidad como uno de los principales compromisos con sus clientes. «Nuestro grado de satisfacción con cada cliente es muy alto, porque Box Brasil le da importancia a cada servicio de manera personalizada y humanizada», explican.

Debido al apoyo a los programas de Responsabilidad Social Corporativa, hoy en día, la empresa, además de las donaciones mensuales de alimentos a diversas instituciones, tiene como objetivo ayudar al

medio ambiente a través del reciclaje, especialmente el cartón, materia prima que utiliza a diario.

Para explicar mejor este proceso, la compañía comenta: «Todos los días, un recolector pasa por nuestras unidades, retira ese material y lo lleva a la ubicación adecuada. Tanto en donaciones como en beneficio al medio ambiente, nos sentimos mucho mejor como empresa y sabemos que estamos colaborando para que nuestro planeta y las personas se sientan un poco mejor».

La principal manera de que la empresa prospecte la satisfacción de sus stakeholders es asegurar un alto rendimiento en sus actividades, asegurando el crecimiento a través del marketing de indicaciones. Así, se preserva la transparencia en todos los procesos y etapas, desde el seguimiento de las actividades y la información en línea, también como los planes de contingencia y acciones de posibles





problemas, refiriéndose a estos pilares como aseguradores de una buena gestión para su reputación corporativa.

Box Brasil es una de las empresas más completas en el negocio del comercio exterior, llevando desde la compra a sus clientes hasta la recepción de esta mercancía en su país. Todo ello con gran comodidad, practicidad y seguridad. «La forma sencilla y rápida de trabajar permite que todo el proceso se complete la mitad del tiempo mediante envíos convencionales. Además, el servicio humanizado permite a los clientes hacer preguntas de lunes a viernes, las 24 horas del día. La combinación de estos factores hace que nuestros clientes estén satisfechos con todo el apoyo que encuentran en nuestra empresa, y ellos mismos recomiendan nuestros servicios», comentan.

Sobre las normativas de cumplimiento, describen que hace un año contrataron

a un equipo de consultoría, el cual estableció un programa de Compliance para satisfacer las necesidades de la organización, brindando asistencia de apoyo, evaluaciones, controles internos, capacitación, monitoreo, entre otros. Afirman que, tras estas implementaciones, la empresa ha ido creciendo de manera organizada, con calidad y demostrando que es posible hacer algo bien hecho y con mucho amor.



BOXBRASIL

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**

SIMIQUÉL ODONTOLOGIA

En el año 1996, en la ciudad de Paracambi, Río de Janeiro, la clínica Simiquel Odontologia inició sus actividades, brindando servicios dentales a clientes con necesidades para restaurar la estética, la función masticatoria y la salud bucal en general.

Con un equipo de dos miembros y seis colaboradores en total, forman un equipo de profesionales especializados y cualificados para un servicio diferenciado y de alto rendimiento, con formación continua supervisada por una agencia consultora. Además, se centran en la acogida que, de acuerdo con la opinión de sus clientes, es la principal característica de la empresa.

La Calidad Total en la empresa se basa en el uso de tecnología avanzada y la innovación continua de las técnicas empleadas en los procedimientos, con comodidad en la

estructura y entorno de la clínica, seguridad a través de prácticas de bioseguridad reguladas por el CFO, transparencia y elección de las mejores marcas y productos ofrecidos en el mercado para garantizar la calidad de sus servicios.

La Responsabilidad Social Corporativa se fomenta a partir de campañas de recolección y distribución de alimentos entre la población más pobre del municipio, además de conferencias en escuelas públicas y privadas, brindando orientación a estudiantes y profesionales sobre higiene bucal, atención social presencial en el asilo Lar das Anciãs, en el municipio de Paracambi, y participando en proyectos sociales desarrollados por iglesias. «Estas son algunas de las formas en que creemos aportar y marcar la diferencia en la vida de las personas», reitera Simiquel Odontologia.





Como forma de reforzar su compromiso con la sostenibilidad, cuentan con paneles solares, en los que han alcanzado una reducción del 80% en el consumo eléctrico, e implementan la recogida quincenal de residuos contaminados, generados durante los procedimientos realizados. «Es fundamental que una empresa se involucre directa o indirectamente en el desarrollo de la sociedad, buscando posibilidades que influyan en el crecimiento y conciencia de la población», afirman.

Para establecer la relación con sus grupos de interés, Simiquel Odontologia establece alianzas con microempresas de la ciudad para la difusión de la marca y descuentos entre colaboradores y clientes. Y con el fin de estructurar el cumplimiento, además de tener como base primordial la ética y el cumplimiento de las leyes establecidas para el funcionamiento de la empresa, sus

servicios son asesorados por algunas empresas como Med Service, especializada en salud ocupacional y ambulatoria; AC Accounting — Asesoramiento contable; FG Consulting — Marketing, consultoría y asesoramiento legal; y Eo4Life — Soluciones Medioambientales.





SIMIQUEL

ODONTOLOGIA
Saúde e Bem-Estar

Responsável Técnico - Dra. Luciana Simíquel - CRO-RJ 22724

LABORATORIOS SAVAL AS



DISFAR S.R.L es una subsidiaria de Laboratorios SAVAL Chile. Es una empresa dedicada a la promoción y comercialización de productos farmacéuticos de alta calidad, ofreciendo un amplio portafolio y servicios que contribuyen al bienestar de las personas.

La empresa fue fundada en 1993 e inició operaciones en Paraguay, con un pequeño equipo de aproximadamente 20 personas, número que actualmente se ha cuadruplicado. Sus productos se comercializan exclusivamente en el mercado farmacéutico público y privado; además, brindan diversos servicios a médicos de diferentes especialidades, quienes los visitan regularmente.

La empresa fomenta la Responsabilidad Social Corporativa con el apoyo a los centros de salud de bajos ingresos, ofreciendo muestras médicas y atención gratuita en barrios pobres donde no hay un servicio de salud adecuado, y soluciones de irritación ocular para bomberos voluntarios. Además, en beneficio del medio ambiente, utilizan bolsas biodegradables para la entrega de muestras médicas, y miden el uso de

electricidad dentro de sus oficinas, acompañadas de una campaña de sensibilización.

Así, Saval está fuertemente comprometida y convencida de que los objetivos y el desarrollo del negocio se pueden alcanzar satisfaciendo las necesidades del presente sin comprometer a las generaciones futuras, asegurando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

«La reputación corporativa es el activo intangible más importante que tiene una empresa, se traduce en buen nombre y prestigio. De esta manera, representa una serie de opiniones que se van formando desde el interior de la empresa con sus colaboradores, pasando por el impacto que generan en la comunidad, imagen con los proveedores y clientes. Es un proceso que requiere tiempo y trabajo continuo», afirma Saval.

Por lo tanto, una buena gestión protege la identidad corporativa, evita que la imagen se vea afectada con el fin de resultar en pérdida de credibilidad, tanto para los clientes, accio-



nistas e incluso para los propios colaboradores. Así, para asegurar la satisfacción de sus colaboradores, contribuyen a la protección de la salud, ofreciendo una amplia gama de productos asequibles y de calidad, centrándose en satisfacer las necesidades de sus pacientes, clientes y médicos y generando valor de forma sostenible, además de seguir las siguientes estrategias:

Establece objetivos claros: Tener objetivos bien definidos es crucial si se quiere equilibrar los requisitos de las partes interesadas, porque esta claridad ayuda a justificar las decisiones que se toman. Esos tipos de especificaciones también servirán como una forma de determinar el éxito empresarial.

Identifica y clasifica correctamente tus partes interesadas: Hay muchas, como clientes, colaboradores, socios comerciales o la comunidad. Cada parte interesada es importante y, por lo tanto, sus prioridades y expectativas, así como sus responsabilidades, están documentadas.

Revisa y prioriza los requisitos de tus stakeholders: una vez que se hayan identificado las principales partes interesadas, debe centrarse en priorizar sus requisitos. Las expectativas de los stakeholders con mayor participación tienen prioridad, pero es necesario analizar si estos requisitos también están alineados con los objetivos de negocio.

Contacto, comunicación y seguimiento regulares: Si deseas mantener la satisfacción de las partes interesadas (colaboradores motivados, clientes leales, socios leales y una comunidad agradecida), cumplir con sus requisitos y expectativas no es suficiente. Crea un entendimiento



compartido y haz un acuerdo sobre las prioridades con todas las partes interesadas.

Según la empresa, también es necesario tender la mano y ofrecer a todas las partes interesadas la oportunidad de presentar sus propias ideas y opiniones. Y en términos de comunicación, destacan la importancia de informar a los grupos de interés sobre lo que la empresa está haciendo por ellos. Esto los hará más conscientes del esfuerzo y el compromiso del negocio con las partes interesadas. Algunos ejemplos son los informes acerca de lo duro que trabaja el equipo, de cómo se superan los obstáculos que se presentan, de los éxitos que se alcanzan.

El Laboratorio Saval cuenta con una plataforma robusta para su programa de Compliance, que se basa en lineamientos muy específicos, proponiendo eventos y reuniones organizadas por la Compañía, con el objetivo de informar a los profesionales de la salud sobre medicamentos y proporcionar información científica y educativa. Con políticas que tienen como objetivo beneficiar a los pacientes y contribuir a la práctica de la medicina, cumplir con los estándares de calidad, seguridad y eficacia exigidos por la normativa, junto con interacciones éticas, adecuadas y profesionales.



- World Wide
- Guatemala
 - Costa Rica
 - Chile
 - Bolivia
 - Ecuador
 - Paraguay
 - Perú
 - El Salvador
 - Panamá
 - Uruguay
 - República Dominicana

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

Fábrica
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.)

CONALQUIPO S.A.S

Fundada en Medellín, Colombia, el 11 de agosto de 1980, por un grupo de profesionales del área de la construcción, Conalquipo S.A.S, desde hace más de 40 años, trabaja con alquiler de equipos para construcción de edificios, urbanismo, obras de infraestructura y mantenimiento de áreas industriales, escuelas, universidades, hospitales, hoteles, urbanizaciones, entre otros.

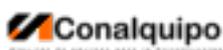
Dentro de sus objetivos, el grupo empresarial valora la calidad y satisfacción total del cliente, lo que incluye el servicio a todos los grupos de interés, la seguridad y el bienestar de los colaboradores y socios, la formación y educación del equipo, la mejora continua de los procesos, el cumplimiento de las normas, el uso eficiente de los recursos, la identificación de necesidades y expectativas.

Según la empresa, la organización destaca por su solidez y estabilidad, así como por la actualización de equipos, que ofrecen la más alta

calidad en la prestación de servicios. «Brindamos soluciones integrales a nuestros clientes con innovación y desarrollo, garantizando una empresa sostenible», comentan.

Con un amplio servicio al sector, Conalquipo S.A.S ofrece equipos de construcción (allanadoras, escaleras, elevadores de tijera, guadañadoras, perforadoras, limpieza de tubería a presión, entre otros); demolición (como cilindros compactadores, compresores y más); industrias (parte de jardinería y salidas hidráulicas); maquinaria (minicargadores, montacargas, mini dumpers y pajarita); producción y bombeo de concreto (bomba de concreto, concretadoras hidráulicas, dosificadoras de concreto, entre otros); soldadores; y tracción vertical (grúa hidráulica articulada, grúas torre y carrete).

Los servicios que brinda la empresa son: lavado de fachada, demolición de concretos, alquiler de camionetas, malacates, cilindros y oficinas móvi-



Armando Oliveros, Oscar García, Milton Acevedo, Javier Gracia, Edison Patiño, Enmanuel Arroyave, Miguel Noreña, Martiniano Arroyave, José María García



Conalquipo

Alquiler de equipos para la Construcción

SOLAR EAR ECUADOR

OBI Centros Auditivos es una empresa que nace con la misión de ofrecer calidad de vida auditiva, teniendo como actividad principal la comercialización de las prótesis auditivas de la marca Oticon, de Dinamarca. En febrero de 2013, los empresarios Jessenia Salgado, actual directora, Paola Freire y Daniel Salgado abrieron las puertas de OBI en Ecuador.

Hasta convertirse en representante de la marca danesa número 1 a nivel mundial en la producción de auxiliares audífonos de alta tecnología —con más de 130 años de experiencia— la empresa comercializaba dispositivos SOLAR EAR. Años después, en 2017, ha expandido a diferentes partes del país con distribuidores directos de la marca, incluyendo el apoyo a pequeños centros auditivos. Aún al ritmo de expansión, abrió nuevas sucursales en la ciudad de Quito y Guayaquil bajo el nombre de Centros Auditivos OBI, con ocho sucursales actualmente. Hoy en día, cuenta con un equipo de 38 colaboradores directos y nueve indirectos. Según la compañía, los productos y servicios están dirigidos a personas con problemas auditivos de todas las edades. «Diagnosticamos rápidamente una pérdida auditiva a través de exámenes médicos, como Audiometría, Logaudiometría y Timpanometría, con equipos especializados para el diagnóstico», explican. Como el objetivo principal es con-

tribuir a una sociedad que merece ser escuchada, el cliente está en el centro de las decisiones. «Ofrecemos auxiliares auditivos que cubren todo tipo de pérdida auditiva. Así, implementamos sistemas que nos ayudan a mejorar la atención al cliente de forma notable, sabiendo que nuestra prioridad siempre serán nuestros pacientes», señala la empresa.

Con el reto de aumentar la satisfacción del cliente hasta en un 95% para 2021, OBI Centros Auditivos tiene como guía comprimir los procesos a las necesidades de los usuarios externos e internos y, en cambio, ampliar los programas y proyectos de vinculación con los colaboradores para mejorar la calidad profesional. Por ello, entre los Programas de Responsabilidad Social Corporativa, lo que más destaca es la Campaña de Atención Auditiva - OIR BIEN ECUADOR, que permite detectar, desde edades tempranas, cualquier pérdida auditiva, malformación o infecciones auditivas, con el fin de brindar tratamiento y fomentar la salud auditiva.

Aun en el marco de las iniciativas, se encuentra el Programa Anual de Donación de Audífonos para pacientes con bajos recursos. «Pueden escuchar bien y, mejorando la calidad de vida, reintegrarse a la sociedad», señala la compañía, reforzando el apoyo a todas las iniciativas que

ayudan a las personas, así como a las vinculadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Y afirma: «Esto permite a todas las empresas privadas alinear los esfuerzos para el desarrollo económico y la reducción de las desigualdades, dando sostenibilidad y empoderamiento a una sociedad».

Con relación a los programas ambientales, dos proyectos aportan a la causa. En el reciclaje de baterías de zinc-aire, los pacientes con audífonos pueden depositar sus pilas usadas y descargadas en uno de sus propios contenedores en los centros auditivos, para que la empresa las deposite en uno de los 130 sitios de reciclaje autorizados en Ecuador. También se fomenta la reutilización de papeles para imprimir documentos internos.

Mantener una reputación corporativa es extremadamente importante para la empresa, y esto implica el compromiso con los clientes y colaboradores. Así, los Centros Auditivos OBI buscan la equidad y la justicia. Con clientes y proveedores internos, priorizan un equipo profesional experimentado y motivado, que demanda inversiones en capacitación técnica constante, talleres y actividades motivacionales. «Creemos fielmente en el crecimiento expo-

nencial de las personas como profesionales y como seres humanos», explica, señalando, a su vez, que todos los clientes externos tienen la satisfacción de la calidad y servicio. Para ello, se utilizan estrategias responsables para lograr la satisfacción, como el servicio de monitoreo de la satisfacción del paciente, la calibración y la mejora de la calidad de vida; cobertura de servicios por pérdida o robo de audífonos; y además servicio de protección con costos asequibles en el mercado, en el que el mantenimiento y reparaciones de audífonos se realizan con un solo pago al año.

De esa manera, la empresa siempre busca escuchar a los pacientes y colaboradores respecto a las dudas y sugerencias para una mejor comunicación y resoluciones inmediatas.





“EL ÉXITO, ES LA SUMA DE PEQUEÑOS ESFUERZOS REPETIDOS DÍA TRAS DÍA”

- » PROYECTOS E INSTALACIÓN GASES MEDICINALES
- » FABRICACIÓN DE GENERADORES DE GASES MEDICINALES
- » COMERCIALIZACIÓN DE INSUMOS GASOTERAPIA/INALOTERAPIA
- » ASISTENCIA TÉCNICA



PROYECTOS E INSTALACIÓN GASES MEDICINALES



FABRICACIÓN DE GENERADORES DE GASES MEDICINALES



COMERCIALIZACIÓN DE INSUMOS GASOTERAPIA/INALOTERAPIA



ASISTENCIA TÉCNICA



BOHORQUEZ
INGENIERÍA & SERVICIOS HOSPITALARIOS



COTLOG



Con más de 40 años en el mercado, Cotlog Soluções Logísticas opera en la industria del transporte, y la logística promocional es su especialidad, un nicho creciente que fue visto como una oportunidad por la empresa.

Con la guía de su director Marcelo Banzato, Cotlog tiene la misión de simplificar la gestión logística de los clientes, haciendo que todo el proceso sea más rápido y seguro, lo que permite a la empresa ser un referente en el mercado logístico por confiabilidad, transparencia y excelencia en el trabajo. Para ello, cuenta con 30 empleos directos y 150 indirectos. Entre sus principales clientes se encuentran empresas minoristas que necesitan publicitar sus productos o servicios. «Nuestra experiencia es en marketing promocional, pero a

menudo decimos que quien hace logística promocional hace cualquier cosa», explican, señalando que, en el trabajo, en primer lugar, el material del cliente se trata como producto perecedero. «De nada sirve iniciar una campaña el sábado y que el material llegue el lunes, y en este rubro todos pueden retrasarse, el proyecto inicial, a través de aprobaciones y la entrega del proveedor; excepto nosotros. Ahí es donde operamos, en la recta final, ofreciendo una gama de servicios de forma rápida y eficaz, en la recepción, separación, distribución y entrega de la campaña», afirman.

Para una atención de calidad, la compañía cree que se debe considerar el lado humanitario para satisfacer las necesidades del cliente. «Cot-



log muestra cada día la calidad en sus productos y servicios con el fin de satisfacer al cliente externo», señala la empresa. Respecto al cliente interno, las campañas de incentivos ayudan en la cualificación profesional, como bonificaciones al final de un período satisfactorio y flexibilidad con los gerentes, haciendo que haya más armonía entre las empresas y las personas.

Sobre la implementación de programas de calidad, Catlog cuenta con ISO 9001 y certificación del Latin American Quality Institute (LAQI). «Actuamos siempre con ética y transparencia, con todas las prácticas y protocolos orientados a la responsabilidad ambiental, social y

laboral», explica. También detalla la necesidad de objetivos de desarrollo sostenible, asegurando, en cualquier caso, que sus colaboradores estén dentro de un nivel de bienestar alcanzado.

Aun según la empresa, la atención al cliente está totalmente ligada a la gestión, lo que marca la diferencia para una buena reputación en el mercado. «Son los gerentes los que hacen este frente, a través de su relación con el cliente y también con el público que le asiste», aseguran. Con esto, Catlog se sometió a una modernización sistémica para garantizar la excelencia y la seguridad en el proceso de operación, cumpliendo estrictamente con la legislación.



A **COTLOG** OFERECE SOLUÇÕES EXCLUSIVAS, COM TRANSPARÊNCIA E CONFIABILIDADE.

INOVAÇÃO EM GESTÃO LOGÍSTICA, DEIXANDO TODO O PROCESSO MAIS SIMPLES RÁPIDO E SEGURO.

MAIS DE **40 ANOS** NO MERCADO!



Armazenagem
Distribuição
App
Inventário
Logística reversa



Cotlog.com.br

DE ADVOGADOS

FERNANDO BORGES VIEIRA SOCIEDADE

Con la misión de servir bien a sus clientes en las áreas más distinguidas del derecho empresarial contemporáneo, Fernando Borges Vieira Sociedade de Advogados, desde su fundación, se dedica de una manera creativa, segura, innovadora, personalizada y efectiva. Organizado en el molde de la excelencia profesional, el servicio enfatiza el Derecho Comercial con un enfoque en Derecho Civil, Consumista, Laboral Empresarial y Comercial Penal. Por lo tanto, en su mayor parte, los clientes son empresas nacionales y extranjeras, aunque también se puede servir a los individuos.

La compañía, que cuenta con siete colaboradores además de Fernando Borges Vieira, socio director, trabaja con el objetivo de servir con mayor agilidad, experiencia y seguridad, por lo que todos sus sistemas cuentan con doble comprobación. «Nuestro mayor desafío, además de enfrentar desafíos legales, es sorprender a nuestros clientes identificando la vulnerabilidad y anticipando soluciones», explica.

La compañía señala que la buena gestión es la mayor de todas las demás acciones y repercusiones en las acciones de los colaboradores cuando se habla de reputación corporativa. También señala que presentar resultados sólidos y construir y reconstruir capital reputacional es la clave para mantener vivo el diferencial en un mercado competitivo. Ante esto, además del reconocimiento constante, la firma siempre busca presentar soluciones innovadoras que minimicen los riesgos y eviten la formación de pasivos.

Fernando Borges Vieira Sociedade de Advogados cree que la Responsabilidad Social Corporativa es una forma que tienen las empresas de transmitir un deseo: tener un impacto positivo en el mundo. Para ello, además de unir a los colaboradores que desean tener un propósito en su trabajo, la empresa valora a los clientes que quieren sentirse parte de algo más grande a la hora de contratar sus servicios, una acción que, en consecuencia, crea lealtad. «Así, mantenemos un coeficiente de



FERNANDO BORGES VIEIRA
SOCIEDADE DE ADVOGADOS



atención pro bono, apoyando todos a quienes no pueden pagar los servicios que necesitan», explican.

Las revisiones también son bienvenidas para cualquier redirección de acciones. En reuniones frecuentes, los retornos se presentan como estrategias responsables para obtener la satisfacción de los grupos de interés. En estas reuniones se presentan informes estratégicos de los resultados obtenidos y se alinean con las conductas necesarias. La compañía comenta que el mayor desafío es entender la cultura organizacional de los clientes, debido a lo heterogéneo que son.

En el programa de Compliance, destacan las pautas que poseen retos, así como la atención al fiel cumplimiento del programa, incluso dejando de celebrar negocios cuando hay alguna vulnerabilidad.

Respecto a los proyectos de cuidado del medio ambiente, el despacho conscientiza a sus colaboradores sobre el

uso del material, evitando el uso innecesario y promoviendo la eliminación de manera adecuada: «Hacemos que nuestros colaboradores sean conscientes de que adoptan una visión centrada en la sostenibilidad, no solo en las actividades profesionales, sino también en las actividades personales. Todos consumimos materiales de empresas cuyos servicios o productos no dañan el medio ambiente».

Otro de los objetivos de Fernando Borges Vieira Sociedade de Advogados es el desarrollo sostenible. Según la compañía, existe preocupación por las personas, por la prosperidad de todos, la pacificación de las disputas, el establecimiento de alianzas con empresas comprometidas con la sostenibilidad y con el propio planeta, asegurando la protección de los recursos naturales y el clima.



FERNANDO BORGES VIEIRA
SOCIEDADE DE ADVOGADOS
WWW.BORGESVIEIRA.ADV.BR



FERNANDO BORGES VIEIRA

VALÉRIA DOMINGUES BORGES VIEIRA

FERNANDO BORGES VIEIRA SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Sob a Coordenação do Prof. Ms. Fernando Borges Vieira, trata-se de tradicional Sociedade de Advogados regularmente constituída perante a Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de São Paulo, cujos trabalhos são desenvolvidos em todo território nacional sob reconhecida expertise na área do Direito Empresarial.

NOSSA ATUAÇÃO

DIREITO ADMINISTRATIVO

- AÇÕES CÍVEIS
- AÇÕES PENALIS
- MANDADO DE SEGURANÇA
- ATUAÇÃO PERANTE ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA
- DEFESA EM PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES
- DEFESA E INTERPOSIÇÃO DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS
- ELABORAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE PARCERIAS PÚBLICO-PRIVADAS (PPP)
- ACOMPANHAMENTO DE PROCESSOS CONCORRENCIAIS

DIREITO AMBIENTAL

- ORIENTAÇÕES JURÍDICAS NA ÁREA AMBIENTAL
- CONTEÚDO ADMINISTRATIVO E JUDICIAL
- LICENCIAMENTO E REGULAÇÃO AMBIENTAL
- MEDIAÇÃO E NEGOCIAÇÕES DE PASSIVOS AMBIENTAIS

DIREITO CIVIL

- ADMINISTRAÇÃO, ANÁLISE E ELABORAÇÃO DE CONTRATOS E DOCUMENTOS DE FIANÇA
- AUDITORIA EM PROCESSOS DE NATUREZA CÍVEL PARA DEFINIÇÃO DE ESTRATÉGIA PROCESSUAL
- APOIADORIA JURÍDICA PREVENTIVA E CONTENCIOSA
- ELABORAÇÃO DE PARCERIAS ADMINISTRATIVAS E JUDICIAIS
- GESTÃO DE PROCESSOS DE NATUREZA CÍVEL EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL
- GESTÃO DE ESCRITÓRIOS E PROFISSIONAIS TERCEIRIZADOS EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL
- GESTÃO E REVISÃO E CONTROLE DE RISCOS DO PASSIVO DE NATUREZA CÍVEL
- ATUAÇÃO PERANTE O JUDICIÁRIO ESTADUAL E FEDERAL
- ATUAÇÃO PERANTE O J. RC, TJ, STJ, TRF E STP
- RELATÓRIO PERSONALIZADO DE ANDAMENTOS PROCESSUAIS E CONTINGENCIAMENTO FASE A FASE

DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

- AUDITORIA EM PROCESSOS DE NATUREZA TRABALHISTA PARA DEFINIÇÃO DE ESTRATÉGIA PROCESSUAL
- APOIADORIA JURÍDICA PREVENTIVA NA SUAS TRABALHISTA COM ELABORAÇÃO DE PARCERIAS
- GESTÃO DE PROCESSOS DE NATUREZA TRABALHISTA EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL
- GESTÃO DE ESCRITÓRIOS E PROFISSIONAIS TERCEIRIZADOS EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL
- GESTÃO E REVISÃO E CONTROLE DE RISCOS DO PASSIVO DE NATUREZA TRABALHISTA
- ATUAÇÃO PERANTE O TRT, TST E STP
- ATUAÇÃO PERANTE A SUPERINTENDÊNCIA DELEGADA REGIONAL DO TRABALHO
- RELATÓRIO PERSONALIZADO DE ANDAMENTOS PROCESSUAIS E CONTINGENCIAMENTO FASE A FASE
- ELABORAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS TÓPICOS E ACOMPANHAMENTO DE PERICIAS
- ORIENTAÇÕES, ELABORAÇÃO E CONDUÇÃO DE CAMPANHAS DE ACORDOS

DIREITO PENAL EMPRESARIAL

- ELABORAÇÃO DA DEFESA DE SÓCIOS E ADMINISTRADORES EM CRIMES EMPRESARIAIS
- ATUAÇÃO EM DELEGACIAS DE POLÍCIA ESTADUAL E FEDERAL
- ATUAÇÃO PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO CÍVEL ESTADUAL E FEDERAL
- ATUAÇÃO PERANTE O JECRM, TJ, TRF, STJ E STP
- ELABORAÇÃO DE PARCERIAS TÉCNICAS E JUDICIAIS
- ADMINISTRAÇÃO DE HABEAS CORPUS PREVENTIVO E LIBERATÓRIO

COMPLIANCE

- ELABORAÇÃO DE CÓDIGO DE INTEGRIDADE
- ELABORAÇÃO E GESTÃO DE POLÍTICAS DE INTEGRIDADE
- LEI ANTICORRUPÇÃO (Lei 12.846/2013) – ACORDOS DE LENIÊNCIA
- CONSULTAS ANTIRRISCO
- TREINAMENTO DE SÓCIOS, DIRETORES E GESTORES POR INTERMÉDIO DA LAWYERS COACHING

DIREITO PENAL EMPRESARIAL

- AUDITORIA EM PROCESSOS DE NATUREZA CONSUMERISTA PARA DEFINIÇÃO DE ESTRATÉGIA PROCESSUAL
- APOIADORIA JURÍDICA PREVENTIVA E CONTENCIOSA
- ELABORAÇÃO DE PARCERIAS ADMINISTRATIVAS E JUDICIAIS
- GESTÃO DE PROCESSOS DE NATUREZA CONSUMERISTA EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL
- GESTÃO DE ESCRITÓRIOS E PROFISSIONAIS TERCEIRIZADOS EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL
- GESTÃO E REVISÃO E CONTROLE DE RISCOS DO PASSIVO DE NATUREZA CONSUMERISTA
- ATUAÇÃO PERANTE O JUDICÁRIO ESPECIAL CÍVEL E JUDICIÁRIO ESTADUAL E FEDERAL
- ATUAÇÃO PERANTE O JOC, TJ, TRF, STJ E STP
- ATUAÇÃO JUNTO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO CONSUMIDOR – TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA
- ATUAÇÃO PERANTE ÓRGÃOS DE DEFESA E PROTEÇÃO DO CONSUMIDOR
- RELATÓRIO PERSONALIZADO DE ANDAMENTOS PROCESSUAIS E CONTINGENCIAMENTO FASE A FASE
- ORIENTAÇÕES PARA CAMPANHAS DE MARKETING

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

- AUDITORIA EM PROCESSOS DE NATUREZA TRABALHISTA PARA DEFINIÇÃO DE ESTRATÉGIA PROCESSUAL
- ATUAÇÃO PERANTE O TRT, TST E STP
- ATUAÇÃO JUNTO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA
- ATUAÇÃO PERANTE A SUPERINTENDÊNCIA DELEGADA REGIONAL DO TRABALHO
- ATUAÇÃO PERANTE SINDICATOS - PROVAÇÃO COLETIVA ACT - OCT - PIV - PLS
- USUÁRIO DE GRÁVIO
- INTERDIÇÃO PROIBITÓRIA
- MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO PERM - PPI - SEMET
- RELATÓRIO PERSONALIZADO DE ANDAMENTOS PROCESSUAIS E CONTINGENCIAMENTO FASE A FASE

Rua Afonso Celso, 1221 - CJ 54
Vila Mariana - São Paulo/SP
CEP 04704-061

(011) 2275-4121 - (011) 2275-5637

Redes Sociais



COM/COMPANY/PRIVADV



@FBV.SOCIEDADE.DE.ADVOGADOS



COM/FRVSOCIEDADEDEADV



COM/BORGESVIEIRASOCIEDADEDEADV

ORGANEX SERVIÇOS DE SOFTWARE E CONSULTORIA LTDA

Organex Serviços de Software e Consultoria LTDA es una empresa enfocada en el desarrollo de software para las industrias de salud y bienestar y consultoría especializada en las áreas del Sistema de Calidad, especialmente aquellas relacionadas con actividades relacionadas a Validaciones, como sistemas, limpieza y procesos; calificaciones, equipos y térmicas; y calificación de infraestructura de TI y Auditorías en proveedores de Software y Servicios.

La empresa inició sus actividades en 2006, en una pequeña sala de incubación de la Universidad de São

Paulo (USP), con el objetivo de entregar soluciones que ofrecieran más seguridad y agilidad. Con 40 colaboradores directos e indirectos, opera en el segmento de salud y bienestar, como medicamentos y cosméticos, y operadores logísticos, entre otras industrias del sector.

Según el director de TI de Organex, Cleber Lima, la reputación corporativa es uno de los pilares que forman la base de crecimiento de una organización. Explica que, desde un inicio, la compañía apuesta por el éxito y el bienestar tanto de sus clientes como de su público interno. «La gestión y



la reputación van de la mano, y el objetivo de Organex es que ambos sean excelentes», señala.

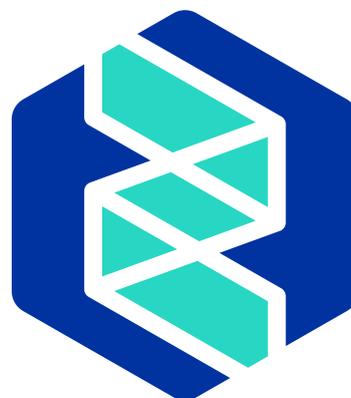
Organex también invierte en estrategias específicas que aseguran la satisfacción de los diferentes grupos de interés de la compañía «Para los clientes, la negociación clara, los excelentes servicios y el soporte de alta calidad aseguran el cumplimiento de los plazos y el logro de mejores y mejores resultados», explican, señalando que la próxima gestión incluye un plan de carrera transparente, apoyo a la capacitación, compensación alineada con el mercado y acciones que valoran al empleado y fortalecen las relaciones.

Con un programa de Compliance estructurado, la empresa está de acuerdo con las principales políticas de los segmentos donde se inserta. Con este fin, la capacitación bienvenida sobre los estándares de conducta coloca a los colaboradores en el momento de su llegada, así como los anuncios y las acciones puntuales ayudan a mantener la cultura.

El programa de Calidad Total implementado por Organex abarca temas de gestión documental, capacitación, auditoría interna, control de cambios e incumplimientos, gestión de CAPAs, entre otros. Un programa de Responsabilidad Social Corporativa también está en fase de planificación: actualmente, el proyecto principal consiste en asistir a las instituciones sociales a través de la donación recurrente de canastas básicas.

La compañía sostiene que los objetivos de desarrollo sostenible son clave para concientizar a las personas, empresas y gobiernos sobre su responsabilidad dentro de un escenario global. «Beneficiar a los demás y cuidar el medio ambiente son acciones que requieren un compromiso conjunto para obtener cada vez mejores resultados», afirman.

Por ello, Organex apuesta por acciones que contribuyan a la preservación del medio ambiente cada día, como la no utilización de vasos plásticos, la separación selectiva de basura, el envío de proyectos en formato digital y el ahorro de papel, así como la atención al cliente y las reuniones a distancia, que reducen el uso de automóviles y las emisiones contaminantes.



organex



**Tecnologia
e consultoria
para indústria**

Presença internacional

mais de 100 empresas atendidas

em 19 países pelo mundo

**QUALIDADE E TECNOLOGIA
ESTÃO NO NOSSO DNA**

SOFTWARES



**Gestão de assuntos
regulatórios e CTD**



**Gestão de
Farmacovigilância e E2B**

CONSULTORIA



Validações



Infraestrutura de TI



Qualificações

LABHOS LABORATÓRIO LTDA

Labhos Laboratório es una empresa del segmento de análisis clínicos. Actualmente, el objetivo del mercado son los pacientes hospitalizados en el Hospital Nossa Senhora dos Prazeres, en el municipio de Lages, Santa Catarina — Brasil, así como toda la comunidad regional a través de un convenio y privado. También opera en el mercado empresarial, con exámenes de admisión y atención periódica con colaboradores de empresas.

Las actividades de Labhos han iniciado en 1996 como una empresa privada para servir exclusivamente al hospital más grande de la región, Nossa Senhora dos Prazeres. Posteriormente, de 2008 a 2020, prestó servicios a otro centro de salud regional, el Hospital Tereza Ramos y el Hospital de Maternidad. En 2012, de una manera totalmente innovadora, comenzó la atención 24 horas

para la comunidad en general, y no solo para hospitales y clínicas. Actualmente, cuenta con 36 colaboradores directos y dos indirectos, y tiene como director y gerente técnico a Maúde Narciso Franklin.

Según la compañía, la buena gestión es la base de todo, es el buque insignia. «Sin una buena gestión, no hay un empleado satisfecho, un cliente satisfecho y un excelente resultado final. Se trata de la gestión, la implicación constante de los colaboradores en los procesos, la búsqueda de la satisfacción y el servicio del cliente y la calidad final de su producto», señalan.

Para ello, en los últimos cinco años, Labhos ha buscado apoyo profesional para desarrollar nuevos proyectos e incluso afrontar los grandes retos empresariales. Para lograrlo, ha buscado a una empresa de con-





sultoría especializada que, mensualmente, en forma de Consejo de Administración, realice todos los análisis financieros y estratégicos, apoyando la dirección en la opción de los mejores caminos y los menores riesgos. «Esta estrategia involucra todas las áreas, porque la acción va desde los objetivos de resultados hasta las estrategias de entrenamiento y capacitación», señala la empresa.

La satisfacción del cliente es también uno de los puntos de atención de Labhos, que promueve eficazmente las encuestas de satisfacción a través de correo electrónico, SMS y Call Center. Las reuniones de retroalimentación se basan en los equipos. «Cualquier queja es vista como una excelente oportunidad de mejora, y la tratamos con gran importancia», explican, señalando que la métrica de satisfacción del cliente es monitoreada, y cualquier puntaje por debajo de 9 tiene una acción efectiva de la empresa al respecto, ya sea de manera interna o directamente con el cliente. En los dos últimos años, los índices obtenidos están en la clasificación por encima de 8.

La preocupación por la salud y el bienestar de los colaboradores es una constante en Labhos. Con este fin, se instalaron equi-

pos e interfaces para prevenir accidentes y preservar la salud y la seguridad de los empleados.

Con la comunidad, la empresa ha ido haciendo de la práctica deportiva un referente positivo para el cambio de vida con muchos beneficios. «Los resultados de estos proyectos han sido increíbles, y es visible cuánto se involucra la comunidad en estos eventos», afirman, añadiendo que la responsabilidad social es una forma para que la empresa proporcione a la comunidad y a sí misma un mejor entorno, tanto en el presente como en el futuro.

La responsabilidad social también se muestra en acciones para apoyar y desarrollar el deporte. Labhos auspicia y alienta a los atletas de los equipos de balonmano masculino y femenino, voleibol femenino y atletas de culturismo que representan a la ciudad. El auspicio también incluye el cuidado de la salud de los atletas, con exámenes periódicos, para que puedan tener el mejor rendimiento en sus modalidades. También en relación a los proyectos de responsabilidad social corporativa, destacamos el reto “Superar”, una carrera online que tuvo lugar entre el 16 y el 21 de mayo de 2021, con el fin de fomentar la práctica deportiva e impactar positivamente en la



vida de los inscritos e implicados en la iniciativa. Como el mes de mayo registró muchos casos de Covid-19 y la carrera debía realizarse en un recorrido de manera individual, las personas se encontraron desafiadas, lo que despertó la deportividad, haciendo bien al cuerpo y la mente, incluso en un momento de aislamiento social.

Labhos también entiende que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (OSD) son un camino hacia el presente y especialmente hacia el futuro, y afirma que no hay posibilidad de desarrollo sostenible, prosperidad o paz, sin igualdad y oportunidades justas para todos. «Si las personas más desfavorecidas no participan en el progreso, no será sostenible. Si tienen oportunidades, cambiarán su propia vida y su comunidad, con ideas, acciones y participación comunitaria», afirma la empresa.

Para ello, en materia de impacto ambiental, se presta cuidado y atención a la disposición de los materiales, remitiéndolos a un destino final adecuado que no dañe el medio ambiente. Este proceso es monitoreado por el Programa de Gestión de Residuos del Servicio de Salud (PGRSS), que es un conjunto de documentos que presentan acciones de los generadores de residuos en el área de salud.

Así, cumple con todas las normas requeridas en los procesos de certificación para adquirir y mantener certificados, de la misma manera que adopta un programa de Compliance, que destaca la Ley General de Protección de Datos (LGPD). «Labhos sabe, con toda seguridad, que

para que un programa de Compliance funcione, es esencial comprometer a todos, desde la gerencia hasta los colaboradores, siguiendo códigos de conducta, capacitación, monitoreo, evaluación y mejora continua”, concluyen.



ADQUIERE EL CRÉDITO QUE SE
ADAPTE A TUS NECESIDADES



INMOBILIARIO



DE CONSUMO
EXPRESS



MICRO



MICRO EXPRESS



DE CONSUMO

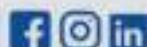
Dale una mano sólida a las metas que quieres
cumplir este año con **Andalucía 360.**

Hagamos que las cosas pasen

www.andalucia.fin.ec

1800 SOCIOA

7 6 2 4 6 2



@coopandalucia

CLÍNICA PROSTACHECK

La Clínica Prostacheck nació con un enfoque en la prestación de servicios médicos en el área de Urología y Sexología. Su origen está ligado a la Fundación Dr. José Ramallo Guillén, creada formalmente en 2017, teniendo como principal actividad la medicina científica y la lucha contra el cáncer.

A lo largo de la historia de la fundación, las personas se han beneficiado de programas inspirados en el Dr. José Ramallo Guillén, el primer urólogo en Tarija, la capital del departamento más pequeño de Bolivia. Desde su dedicación al trabajo con la comunidad, el Dr. José Ramallo despertó en sus familiares una pasión por la medicina, entre ellos su hijo mayor, el Dr. Álvaro Ramallo Zamora, también experto en Urología y actual presidente de Prostacheck. La Misión Principal de la Fundación es promover la oportunidad de atención preventiva de la salud, el diag-

nóstico, el tratamiento y la recuperación para las personas sin acceso al sistema de salud, elevando la calidad de vida. Para ello, cuenta con 10 colaboradores y 30 funcionarios más en la Clínica Prostacheck.

La compañía señala que la satisfacción del cliente y de los proveedores está totalmente ligada a la calidad asistencial con la que trabaja. Para ello, cuenta con un control de calidad y calidez que involucra a los pacientes que visitan la clínica en Tarija.

A través de la Fundación, Prostacheck tiene dos proyectos en desarrollo en cirugías de próstata y en la dotación de prótesis de mano a personas con recursos limitados a través del trabajo social. «El reto es obtener recursos para llevar más salud y programas al departamento a Bolivia en general», explica.





Una de las iniciativas, creada en 1997 como parte de la Campaña «Semana de la Próstata», crece a través del enfoque de apoyo y los objetivos dirigidos a la prevención del cáncer de próstata, que también sirve como información epidemiológica sobre el estado de la enfermedad en la población masculina mayor de 40 años. Este trabajo brinda atención e intervención quirúrgica a pacientes en condiciones vulnerables.

El Programa próstata saludable fomenta la importancia de la medicina preventiva, sensibilizando a la población sobre el seguimiento anual contra el desarrollo futuro del cáncer de próstata. Como parte de la tarea, desde 2019, la Fundación ha estado trabajando con alianzas para beneficiar a la población masculina con descuentos en los precios de las pruebas y los análisis.

Así, la reputación de la empresa se establece a través de una buena gestión, una característica que se puede

observar en la mejora continua de Prostacheck. «Hace 24 años, teníamos una sola oficina; ahora, tenemos la única clínica urológica del país con 20 camas, dos quirófanos, tomografía, cinco camas de cuidados intensivos y un policlínico con 17 especialidades», mencionan.

La Fundación también cuenta que el concepto de servicio se refiere a «hacer que las cosas sucedan», porque no solo es tener la intención de ayudar, sino concentrar energía y recursos para condiciones que ayuden en la atención médica a las personas necesitadas, así como a construir una sociedad más digna. Otro principio considerado como compromiso es el respeto: «Nuestra vocación tiene un rostro y un nombre, se incorpora en cada uno de los pacientes que atendemos y a los que podemos ayudar a mejorar su calidad de vida», y añaden que al tratarse de una Fundación Médico-Científica y Cultural, también se apoya la conservación del medio ambiente.

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

DR. COLUNA

DR. COLUNA

El Centro de Ortopedia, Traumatología, Coluna, Fisioterapia e Serviços Médicos [Centro de Ortopedia, Traumatología, Columna, Fisioterapia y Servicios Médicos] es una empresa que hace la conexión entre proveedores y consumidores en el área de la salud humana, que incluye no solo productos, sino también servicios relacionados con la salud y el bienestar.

Con cerca de 30 colaboradores directos y cientos de colaboradores indirectos, los servicios están dirigidos al público en general, considerando el poder adquisitivo de la población mundial. Según el CEO André E.



Marcondes Cesar, el 49% de las personas con mayor poder adquisitivo comenzaron a comprar más a través de Internet que en períodos anteriores, así como el 43% del público de clase media y el 37% de los consumidores de bajos ingresos. «Con esto en mente, estamos sumando esfuerzos para la digitalización, no solo de la venta de productos médicos y de salud, sino en la asociación, entre profesionales y público en general, con herramientas tecnológicas, permitiendo la aplicación de la medicina a través de la tecnología de la comunicación, sin perder la eficiencia del cuidado personal», explica la empresa.

En un programa de Calidad Total, la compañía cuenta con un proyecto centrado en el análisis exhaustivo de profesionales humanos altamente calificados y certificados por los organismos competentes en diversos rubros. También promueve programas de Responsabilidad Social Corporativa con la participación de los colaboradores en las ganancias de la empresa, la financiación de la educación continua y el desarrollo de nuevas capacidades de trabajo.

Dichas iniciativas colaboran con la reputación de la empresa, lo que requiere una buena gestión. Para ello, el Centro de Ortopedia, Traumatología, Columna Vertebral, Fisioterapia y Servicios Médicos se posiciona entre el proveedor de productos y el consumidor final. «Nuestra misión es conectar estos dos extremos», explican, y añaden: «Si no hay una buena gestión de nuestras ramas de

actividad, potencialmente perjudica a la cadena de consumidores debido a la posición central de nuestras operaciones», mencionando que la gestión de la excelencia debe ser el enfoque interno constante.

Asimismo, para aportar a la satisfacción de clientes y proveedores, la empresa debe implementar proyectos NPS, retorno rápido de clientes y proveedores insatisfechos en 48 horas, respuestas rápidas a las críticas en redes sociales, sin borrar comentarios, un servicio humanizado, así como la integración a profesionales de excelencia con muy alta formación y reputación dentro de sus áreas de especialización.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) también destacan entre las iniciativas, ya que la compañía entiende que el desarrollo sostenible debe ser una de las banderas sociales y sostiene que las organizaciones deben trabajar juntas por el crecimiento social, económico y ambiental, encontrando el equilibrio entre estos tres pilares.



DR. COLUMNA
POR ANDRÉ EVARISTO MARCONDES

Movimento é vida: cuidando da sua coluna

O ortopedista André Evaristo resalta suas técnicas e tratamentos para controle das dores nas costas

A falta de atenção com a postura no dia a dia pode levar a sérios problemas, como a terrível dor nas costas. Para **André Evaristo**, ortopedista e especialista em coluna, esse cuidado é fundamental. *“Cuidar da saúde da coluna vertebral é essencial, pois é essa estrutura que suporta o peso do corpo e possibilita nossos movimentos”*, resalta ele.

Em seu consultório de fácil acesso, no bairro da Bela Vista, SP, o paciente tem um atendimento especial com base em três pilares: expertise, humanização e alta tecnologia. Além do tratamento, ele também recebe orientações para ter hábitos saudáveis e evitar as dores. *“Muitos problemas na coluna podem ser controlados a partir de uma nova mentalidade com a postura, que desenvolvo de modo disciplinar. Ele compreende controle de peso, prática de alongamento e atividades físicas, fortalecimento da musculatura e atenção à postura — como se levantar a cada hora caso fique sentado por muito tempo. Além disso, também trabalhamos o descanso, a hidratação e a alimentação balanceada”*, explica André.

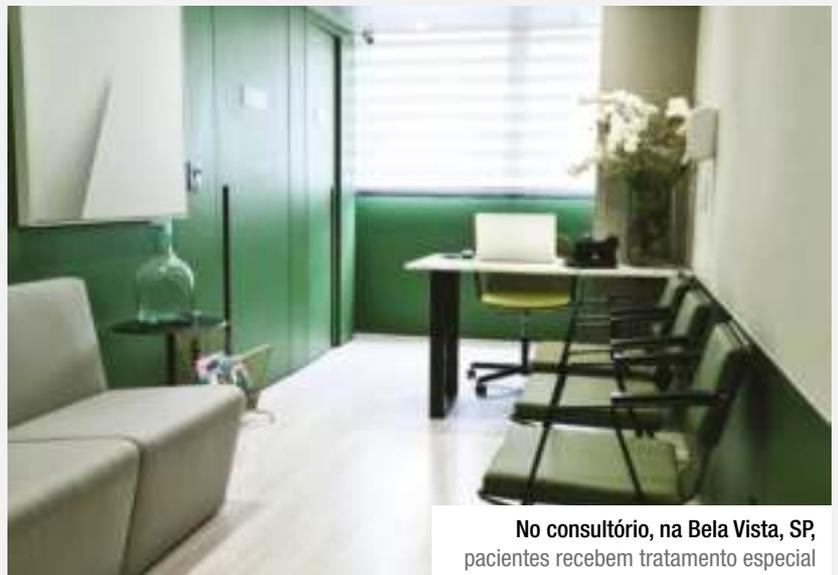
Nos casos de cirurgia, existem procedimentos minimamente invasivos, que permitem menor tempo de recuperação e retorno às atividades. No entanto, também é possível utilizar os métodos tradicionais em quadros mais graves.

“Muitos problemas na coluna podem ser controlados a partir de uma nova mentalidade com a postura.”
(André Evaristo)

Rua Adma Jafet, 50 | Bela Vista | São Paulo | SP
+55 11 3129.0316
dicasdrcoluna.com.br | @dr.andrecoluna



André Evaristo é ortopedista e especialista em coluna vertebral



No consultório, na Bela Vista, SP, pacientes recebem tratamento especial

INSTITUTO GAYLUSSAC



Con más de 60 años de historia, el Instituto GayLussac, ubicado en Niterói, Río de Janeiro, prepara a los estudiantes respecto al ejercicio consciente de la ciudadanía y la continuación de sus estudios en las mejores universidades del país y del mundo, enseñando educación básica en sus etapas de Educación Infantil, Educación Primaria y Secundaria. Actualmente, los estudiantes egresados siguen sus estudios en más de 40 universidades en el extranjero.

El Instituto GayLussac fue fundado en 1954, como academia para Medicina e Ingeniería, con tan solo tres estudiantes. Luego, se convirtió en una escuela de formación regular, con una propuesta pedagógica que evoluciona permanentemente, a la par de la renovación de múltiples aprendizajes en las diversas áreas del conocimiento humano.

Según la Directora General Luiza Sassi, la conciencia colectiva de un mundo globalizado fortalece el compromiso crítico del instituto con la formación de estudiantes que son ciudadanos del mundo. «Así, brindamos programas bilingües con certificaciones internacionales, así como un centro de cultura y deporte, que forman a nuestros estudiantes de manera integral. Salen con fluencia en inglés y español, y hemos introducido el mandarín en el plan de estudios regular», explica la directora. Actualmente, el instituto genera 350 empleos directos —entre colaboradores, pasantes y el programa Jovem-Aprendiz— y 19 colaboradores indirectos.

En la búsqueda de la excelencia, el Instituto GayLussac, a lo largo del año escolar, aplica encuestas que permiten una buena retroalimentación respecto al trabajo desarrollado, permitiendo mejoras y análisis





internos con aportaciones colaborativas. Cada año, se realizan encuestas a los padres y al personal, así como encuestas internas direccionadas a los estudiantes. Esta información se mantiene en carácter confidencial y ayuda en la mejora de los servicios.

También se ha implementado el Coro de Padres, el curso de Mandarín, el Café Filosófico y el Café con la Dirección. «Estos son ricos momentos de intercambio y posibilidades de reuniones y sugerencias para mejorar la escuela», afirma la directora general.

También se considera la escucha activa y la comunicación integral, teniendo en cuenta los principios de la comunicación no violenta, con inversiones en políticas de salvaguarda y antirracistas, programas de bienestar y otras medidas para que los colaboradores, estudiantes y padres se sientan bienvenidos.

Esta preocupación está totalmente ligada a la reputación de la empresa, a través de una buena gestión. «Siempre atentos al bienestar de nuestros empleados, estamos comprometidos con crecer a partir de propuestas innovadoras y una fuerte y necesaria cultura de confianza», explica, señalando que en 2021 el Instituto GayLussac

celebra el reconocimiento en Gestión Saludable otorgado por Great Place to Work Brasil, en asociación con la Aliança para Saúde Populacional [Alianza para la Salud de la Población] - ASAP y ABRH Brasil. «Formamos parte de un selecto grupo de 10 empresas, fuimos premiados durante esta tercera edición y reconocidos por nuestra gestión y política sanitaria», asegura la directora. Para la conclusión de este estudio, se consideraron factores como la alimentación saludable en el ambiente de trabajo, la prevención de la salud durante todo el año, los niveles de estrés de los empleados y los protocolos de atención.

Aun en 2021, el Instituto GayLussac celebra 23 años de integración del Programa de Escuelas Asociadas de la Unesco. Junto con otras 583 instituciones asociadas en todo Brasil, se mantiene el compromiso de garantizar la construcción de una cultura de paz, desarrollo sostenible y derechos humanos. Así, considerando los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en 2019 se creó la disciplina Derechos Humanos y Salvaguarda, dirigida a estudiantes desde el 2.º de primaria hasta el 3.er año de secundaria. «En los últimos años, por ejemplo, hemos desarrollado acciones pedagógicas en tor-





no a la Agenda 2030», comenta. El trabajo también incluyó a la Directora General, Luiza Sassi, con la nominación para el Premio Concejal Renatinho por el desarrollo de acciones respaldadas con un carácter innovador en la categoría.

La educación ambiental es vista como una parte clave de un mundo sostenible. Para ello, GayLussac desarrolla un trabajo diario que refuerza valores, conduce y contribuye a la formación de una mentalidad ambientalmente consciente. Un ejemplo de ello es el patio ecológico, inaugurado en 2020, para la recreación de bebés. «En este nuevo entorno, los más pequeños tendrán la oportunidad de explorar el mundo a través de elementos naturales como arena, madera y juguetes no estructurados. El nuevo patio combina sostenibilidad y protección. La reforma incluyó la instalación de una estructura de banda de rodadura de neumático reciclado que utiliza como materia prima un compuesto de granos y astillas de caucho 100% reutilizados», explica. En 2021, un proyecto interesante es la separación de residuos orgánicos por parte de los estudiantes.

La capacitación constante forma parte del programa de Compliance de GayLussac, con auditorías internas y externas relacionadas a la Seguridad, la Salud y la Salvaguarda.

A close-up photograph of a child's hands holding a globe of the Earth. The globe is painted with green for landmasses and blue for oceans. The child is wearing a white lace-trimmed top. The background is a soft-focus outdoor setting.

**Escolha uma
escola em que
você acredita**



INSTITUTO
GAYLUSSAC

NOSSOMUNDOÉ+



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

QUALITY MAGAZINE EDICIÓN 244

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



WWW.LAQI.ORG