



# QUALITY

## MAGAZINE

### NOTA CENTRAL

**ESG Y EL PAPEL DE LA MUJER  
EN EL MUNDO CORPORATIVO**

Los retos de las mujeres en los programas de gobernanza corporativa, ambiental y social en las empresas e instituciones de Brasil

**RACHEL LOPES QUEIROZ**

Mujeres líderes para un presente y futuro sostenible

**MARÍA J. PÉREZ**

No nos olvidemos de la agenda social, en especial la de género y diversidad: la S" de los ESG

**MARIA EUGENIA BELLAZZI**

Desarrollo Sostenible en la decada de la accion

**CECILIA ROSA NINA VARGAS**

**REPORTAJE ESPECIAL:**

**CIDADANIA EUROPAEVOCE  
ASSESSORIA INTERNACIONAL**

**+12  
PERFILES**

**EMPRESARIALES**

**ENTREVISTA ESPECIAL**

**SIMONE BAGUINSKI ADVOCACIA**

**WWW.LAQI.ORG**







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?

“  
DÉJANOS  
DARTE ESA  
CREDIBILIDAD  
CON UNA  
CERTIFICACIÓN  
PROFESIONAL.  
”

¡CONSIGUE AHORA TU CERTIFICACIÓN  
COMO MENTOR O MENTORA PROFESIONAL!

[WWW.RGMENTORES.ORG/CERTIFICACIONES](http://WWW.RGMENTORES.ORG/CERTIFICACIONES)

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

TELÉFONO: +34 9 341 342-0811  
WHATSAPP: +34 9 341 342-1024  
EMAIL: [INFO@RGMENTORES.ORG](mailto:INFO@RGMENTORES.ORG)  
[WWW.RGMENTORES.ORG](http://WWW.RGMENTORES.ORG)



# ÍNDICE

**06**

**PALAVRAS DEL VICEPRESIDENTE**  
LIC. PAULA PONTES

**9**

**ESG Y EL PAPEL DE LA MUJER EN EL MUNDO CORPORATIVO**

**10**

**LOS RETOS DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE GOBERNANÇA CORPORATIVA, AMBIENTAL Y SOCIAL EN LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES DE BRASIL**  
RACHEL LOPES QUEIROZ

**16**

**MUJERES LÍDERES PARA UN PRESENTE Y FUTURO SOSTENIBLE**  
MSC. MARÍA PÉREZ

**21**

**NO NOS OLVIDEMOS DE LA AGENDA SOCIAL, EN ESPECIAL LA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD: LA S" DE LOS ESG**  
MARIA EUGENIA BELLAZZI

**28**

**DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA DECADA DE LA ACCION**  
CECILIA ROSA NINA VARGAS

**32**

**ENTREVISTA ESPECIAL:**  
SIMONE BAGUINSKI ADVOCACIA

**38**

**NOTA CENTRAL**

**46**

**REPORTAJE ESPECIAL:**  
CIDADANIA EUROPAEVOCE ASSESSORIA INTERNACIONAL

**53**

**REPORTAJES:**

**54**

**GRUPO SKILL**

**59**

**INSTITUTO MATERONLINE**

**63**

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR**  
MORGANA POTRICH - FAMP FACULDADE

**66**

**MIKAELI KEZIA DE MENDONÇA ALVES**  
SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

**69**

**DISTRIBUCIONES DIÉSEL PERÚ S.A.C**

**73**

**SANDRA MENDES SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA**

**77**

**DEISE COSTA ARQUITETURA E URBANISMO**

**83**

**MICHELLE MENDES ADVOCACIA**

**87**

**MARYAH ONILCE ACCOUNTING**

**92**

**FACULDADE MÁSTER DO PARÁ - FAMAP**

**97**

**ACTO KINESIS SAS**

**100**

**STUDIO MODELS**

## PALABRAS DEL VICEPRESIDENTE

¡Bienvenidos al número 249 de nuestra Quality Magazine!

La búsqueda de los derechos y el trabajo digno siempre han sido ejes centrales de nuestras publicaciones, ya que estas acciones son caminos hacia una cultura más sustentable. Conscientes de este llamado, en esta edición de marzo, destacamos el tema importante: ESG y el papel de la mujer en el mundo corporativo.

Sabemos que el tema -vinculado al Día Internacional de la Mujer, que se celebra el 8 de marzo- trae una serie de debates, sobre todo porque involucra realidades culturales, sociológicas, empresariales... Pero, sobre todo, lo que queremos es traer información que contribuya para una reflexión de calidad que enriquezca la percepción sobre el tema.

Ante ello, traemos el perfil de 12 organizaciones, pertenecientes a nuestra red de integrantes, en las que el liderazgo está en manos de mujeres empresarias comprometidas con marcar la diferencia en el mundo empresarial, sin dejar los caminos de la calidad, la excelencia y la sustentabilidad.

Del mismo modo, la entrevista y el reportaje especial de este número abordan el dinamismo, las estrategias y los métodos de dos organizaciones en las que la visión de la mujer complementa la técnica y la gestión.

Equipados con información relevante y motivados por las experiencias de especialistas que abordan el eje temático en sus artículos, ¡nuestros integrantes estarán capacitados y preparados para el cambio!

Somos conscientes de que las prácticas ESG, plenamente vinculadas a la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), fomentan y abren espacios para la diversidad de género, para la valoración de la mujer en la toma de decisiones y para un mundo mejor.

Al término de este mes tan especial para las mujeres, quisiera despedirme expresando mi más profundo agradecimiento a cada una de ustedes, #LAQInoamericano, en particular a las empresarias y especialistas de nuestra red LAQI!

¡Hasta pronto!

Un abrazo fraterno,

Lic. Paula Pontes  
Vicepresidenta ejecutiva  
Latin American Quality Institute



**LIC. PAULA PONTES**  
VICEPRESIDENTE EJECUTIVA  
LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

**DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA**  
Founder & CEO  
Latin American Quality Institute

**DIRECTOR GENERAL**  
QUALITY MAGAZINE  
LIC. JUAN LUIS CORREA  
jlcorrea@laqi.org

**EDITOR DE ARTE**  
LIC. THIAGO MONTANARI  
thiago@laqi.org

**MANAGER - LAQI MEMBERS**  
LIC. GLEICE SOUZA  
gleice@laqi.org

**MANAGER - LAQI MEMBERS**  
LIC. LARISSA PEREIRA  
larissa@laqi.org

**PERIODISTA**  
LIC. LUCAS WILLIAM MACHADO  
lucas@laqi.org



*Certificamos que*

**QUALITY MAGAZINE**

*es socio de la*

**SOCIEDAD**

**INTERAMERICANA DE PRENSA**

SECRETARIO

PRESIDENTE



Latin American Quality Institute y Dirección Estratégica  
presentan el programa internacional ODS-E (Objetivos,  
Dirección y Sostenibilidad Empresarial)

**TEMPORADA 1**  
CONTENIDO

**MÓDULO 1**

EP. 1 - FUTURO: VISIÓN Y  
PROSPECCIÓN

EP. 2 - EL PODER DE LA  
ESTRATEGIA.

EP. 3 - LA MAGIA DE LOS  
RESULTADOS.

**MÓDULO 2**

EP. 4 - EL ARTE DEL  
LIDERAZGO.

EP. 5 - NEUROCIENCIAS Y  
COMUNICACIÓN.

EP. 6 - EL SECRETO DE LA  
DELEGACIÓN.

**MÓDULO 3**

EP. 1 - CREATIVIDAD E  
IMAGINACIÓN PARA DE LA  
INNOVACIÓN.

EP. 2 - ATENCIÓN PLENA EN  
EQUIPO, LA "SUERTE" DEL  
CAMPEÓN.

EP. 3 - EXCELENCIA, LA MÁS  
RENTABLE DISTINCIÓN.



**¿POR QUÉ DEBERÍAS ASISTIR?**

- Porque las empresas más ambiciosas aspiran dejar su huella en la historia y porque:
- Deseas elevar las metas y objetivos de tu compañía.
- Necesitas nuevas ideas para diseñar más estrategia innovadoras.
- Precisas seguir escalando y que todos se comprometan en el proceso.
- Has decidido convertir tus planes e ideas en acciones y resultados.
- Aspiras seguir generando rentabilidad y añadir la general prosperidad.

**ESG**

**ESG Y EL PAPEL DE LA MUJER  
EN EL MUNDO CORPORATIVO**



## LOS RETOS DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE GOBERNANÇA CORPORATIVA, AMBIENTAL Y SOCIAL EN LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES DE BRASIL

La ciencia occidental mantiene un discurso científico positivo y métrico a partir de un análisis holístico y sistémico de los modelos de gestión públicos y privados en empresas, incorporaciones e instituciones públicas, en Brasil y en todo el mundo.

Esta tendencia es experimentada diariamente por la difusión mediática de las empresas bajo el sello de sus marcas y productos o eslóganes vinculados a la tríada environmental, social and governance (ESG).

De hecho, ¿qué es ESG, en términos técnicos y científicos, y el sentido de invertir en programas, proyectos y productos vinculados a esta metodología de gestión y administración de empresas e instituciones?

El gobierno corporativo privado o público permite un plan y planificación de políticas internas e institucionales para la organización y gestión de objetivos, metas y propósitos, así como establecer plazos y posibles resultados, durante el proceso de producción o desarrollo de un proyecto o producto.

El diferencial es la comprensión de la unidad de la empresa o institución vinculada al cumplimiento de los pilares de la sostenibilidad ambiental y social, aludiendo a la producción y actividades de empresas e instituciones.

Sucede que la gestión corporativa, ambiental y social corporativa e institucional exige una comprensión completa de sus concepciones y propósitos.

Para ello, es imprescindible elegir la producción o actividad bajo los pilares de la técnica y científicidad del plan, programa, planificación, horarios, elaboración y entrega del producto o servicio al consumidor final y a la sociedad. Este procesamiento depende de un trabajo exhaustivo de equipos multidisciplinarios y con un alto nivel de conocimiento sobre el objeto o sujeto, para conferir un diagnóstico previo, variado, multifactorial y sistémico, frente a los objetivos y desafíos de la empresa e institución. En conjunto, la comprensión del carácter de unidad de la empresa o institución, sin embargo, con la evaluación de diversos elementos y actores, aportando la dimensión multifactorial y sistémica de la proyección de riesgos de mercado o institucionales.

Internamente, el pronóstico se basa en las metas y objetivos establecidos por empresarios o gobernantes, dando como resultado un análisis multifactorial y sistémico, proyectando los riesgos, control, personas y actores involucrados o afectados, para definir el límite del logro del resultado pretendido, favoreciendo la credibilidad y el acceso fiel al emblema de la empresa o institución. Esta metodología aplicada aporta numerosos beneficios de mejora en el rendimiento financiero, incremento en la confianza de los inversores, el apoyo al consumidor o usuario, la retención del talento, el incremento del costo-beneficio, el control y la transparencia de todo el proceso dando tiempo de retroalimentación y los ajustes necesarios para mejorar el sistema de gestión, fortaleciendo así la imagen y la credibilidad de las empresas e instituciones.

Así, el conocimiento de estas innovacio-

nes de gestión favorece por experiencia la participación de los stakeholders en el proceso de creación de la marca, producto o eslogan de la empresa o institución.

Esta dinámica de gestión corporativa define coloquialmente la expresión de «conciencia colectiva», como una jerga de rayas impresa de la credibilidad y confiabilidad de todas las empresas o instituciones que utilizan el ESG.

Conviene aclarar que el concepto de gobernanza ambiental proviene de una percepción errónea que genera problemas de planes y metas, ineficaces en pérdidas y desviaciones del sentido de protección del Medio Ambiente.

La idea conceptual del Medio Ambiente y su desarrollo sostenible está ligada al repudio de la injerencia mercantilista y del capital sobre las fuerzas de estos ejes integrados del ecosistema. Sin embargo, la economía y el capital forman parte y son uno de los ejes del ciclo sistémico e integrador de este desarrollo sostenible.

Sin embargo, corresponde a la educación ambiental y a la sensibilización de empresarios, gobiernos, usuarios y consumidores aclarar la confluencia de estas relaciones económicas, sociales y ambientales con sus intereses y marcas, verificar la validez de que su producto y su empresa o institución sea ambiental y socialmente responsable, ante el mercado y la sociedad.

No basta con utilizar el eslogan con el sello del responsable ambiental y social es necesario demostrar al ciudadano toda la cadena productiva o la calidad



El concepto y el sentido del medio ambiente evalúan la forma y el uso de los recursos naturales y su necesidad bajo un espectro de autobeneficio rentable y preventivo, para las generaciones actuales y futuras. No basta con un sello de clasificación y certificación del producto, sino con la garantía de que el uso y los métodos fueron los más adecuados, para tal fin.





del servicio tras la auditoría, para dar cumplimiento y el retorno de la satisfacción del usuario.

Para esa finalidad, existen técnicas, mecanismos y metodologías apropiadas para evaluar y llevar a cabo prácticas de gestión corporativa, social y ambiental.

Un punto discutible es la métrica utilizada para recopilar datos recopilados sobre activos tangibles e intangibles utilizados en la producción o actividad de la empresa o institución. En estos casos, este modelo de métricas queda fuera de la regla del valor ambiental, simplemente estableciendo la ecuación del precio final o el cálculo del servicio por parte de los proveedores.

Es importante definir nuevos modelos de compensación o remuneración del uso y disfrute de los recursos naturales por parte de los servicios ambientales y sociales, demostrando el retorno al medio ambiente y a la sociedad, de acuerdo con el estado de las obligaciones estatales e institucionales.

Las instituciones y empresas, a la hora de utilizar el ESG, deben guiarse por la insignia de valor ambiental, a partir de la cual se parte con puntuaciones métricas, pero se evalúan y verifican por una complejidad de factores y puntos de implicaciones de resultados.

Esta nueva forma de gestionar es precisamente el diferencial del beneficio per se del crédito social del producto o servicios, por ende, elevará el crédito económico original. Es el elemento agregador que eleva el nombre, la

marca, el capital de la empresa o institución.

A partir de esta credibilidad y fiabilidad, la GOBERNANZA y las buenas prácticas cumplen su función de establecer transversalidades y análisis directos para una mejor comprensión del momento y las decisiones, como sus efectos y el cumplimiento de la responsabilidad social.

Esta contribución del ESG basada en el lastre de los fundamentos de seguridad, técnica, científicidad, validez, planificación, proyectos y acciones sin duda traerá resultados.

Se trata de la gobernanza de resultados, es decir, la certeza de la acción definiendo sus errores, riesgos, éxitos y posibles propósitos, con plan manifiesto, estrategias claras, plazos de corto a largo plazo, previsibilidad y confiabilidad, control de riesgos y cumplimiento, finalmente, el resultado.

En la era de la globalización, no existe una solución ESG única para todos los perfiles de empresas e instituciones nacionales e internacionales, y vale la certeza de la exigencia de apoyo técnico para apoyar la implementación e implementación de las medidas necesarias para el desarrollo del trabajo de gobernanza ambiental y social, en ese lugar. Por lo tanto, no basta con repartir las inversiones financieras bajo el apoyo de ESG, esto será momentáneo y fugaz hasta el resultado, por lo que el conjunto de evidencias traerá la mayor credibilidad de los inversores y accionistas o partidarios de la nueva gestión.

Cuando se trata del tema «Economía Verde» o greenwashing, no basta con lanzar oportunidades, acciones o una línea de créditos y apoyo a la gestión de activos a las partes interesadas sin una investigación de mercado, el lastre y la seguridad del negocio, y especialmente al en el pasillo con el que se realizan negocios e inversiones, incluso para empresas de valores socioambientales.

Hoy en día, el tema de la igualdad de género y la protección de los derechos humanos ha ganado protagonismo como valor social colaborando con la inserción de las mujeres en el mercado laboral, como empresarias e inversoras de capital monetario y humano. Las estadísticas muestran que alrededor del 40% de las mujeres son cabezas de familia responsables del sustento, la fuerza laboral y los resultados de las empresas e instituciones, además del papel confiable de la madre o la mujer en el sector social brasileño. Más de un tercio de las familias brasileñas tienen una mujer que se dedica al exterior y dentro del hogar. La fuerza laboral femenina representa el 60% del número absoluto de vacantes ocupadas. El salario o remuneración corresponde al déficit del 8% al 32% del valor en efectivo en comparación con los cargos y salarios de los hombres cabeza de familia (IBGE, 2019).

Las mujeres son una parte esencial del capital físico y humano de los empleos y servicios en Brasil. No hay límites de funciones o actividades, sin restricción alguna, confirmando diariamente la igualdad de género con sus resultados.

Los ODS 5 y 10 establecen, respectivamente, la protección de la ofensa o cualquier discriminación a la figura de la mujer o violación física, moral o emocional dentro y fuera del espacio laboral, familiar o vida social.

Es una imposición de agendas internacionales para la conducción de metas y agendas dirigidas a la condición de igualdad de espacios de expresión y lugares de trabajo para mujeres. De manera compatible y exitosa, corresponde a las mujeres aprovechar su intelectualidad, creatividad, flexibilidad y sensibilidad de comprensión del hecho y el contexto, para emprender acciones integradoras de los ejes de sostenibilidad, desde el eje de un duro sistema de inversiones económicas hasta la percepción holística y la pertenencia de los hombres a su condición social y ambiental.

Las mujeres tienen un diferencial de actividad, en sus más variadas actividades, actualmente, en la gran mayoría, se esfuerzan por alcanzar niveles jerárquicos, nunca afectados por la desigualdad entre hombres y mujeres, en el mercado laboral y también en el mercado académico, profesional y de inversión.

Esta realidad transmutada merece una nueva mirada desde emprendedores y gobiernos al sumar la participación activa y directa de las mujeres, en proyectos y conductos de gobernanza corporativa, ambiental y social, en sus empresas y en el escenario político.

Corresponde a los consultores nacionales e internacionales, en el ámbito



público y desfavorecido, ser reconocidos como recursos humanos esenciales para la creación de un gobierno corporativo e institucional, dentro de esta sólida concepción del mercado de valores ambientales y sociales.

Es importante atraer a la clase de empresarios y gobiernos sobre las demandas de proyectos, planes y mercados, para demostrar el cumplimiento de la ESG y destacar a las mujeres líderes en gobernanza y mercado de inversión.

El fenómeno global ha llegado a Brasil como una forma de difusión de servicios o slogan de gobernanza corporativa e institucional, rompiendo paradigmas y destacando ya a innumerables mujeres, en diversos sectores, como CEO o líder.

Sin embargo, el tema de la igualdad de género y la participación de las mujeres en el ESG y el gobierno también se ha convertido en el tema y la agenda de los mercados de capitales de los países de apoyo y financiación, ya que implican el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con objetivos que deben cumplirse en 2030 y 2050.

Así, las empresas y los gobiernos deben ser conscientes de los requisitos condicionados a la presentación del liderazgo del proyecto y las metas en línea con el conocimiento primordial, para revisar a los líderes y predecir las inversiones y la transferencia de billones de dólares y euros destinados a Brasil y América Latina. Brasil merece el sentido de su riqueza y prestigio a su potencial humano, ambiental y social, y especialmente, para posicionar a las MUJERES, en su merecido lugar de actualidad de proyectos e iniciativas.

El gran reto de la gobernanza corporativa, ambiental y social es precisamente enfocar el capital humano nacional de esa re-

presentatividad de las mujeres, como una demanda urgente de presencia y permanencia, aunque, en aumento en todos los sectores, pero merecedora de inserción social y económica, en el mercado laboral. En la figura de líderes, destacan algunas mujeres brasileñas que trabajan con el apoyo de ESG, en el ámbito corporativo. Sin embargo, el desafío del liderazgo natural y genuino permanece, sin desigualdades y prejuicios, con fuerza de presencia, independientemente del área y el sujeto, dentro de las corporaciones y la política, en Brasil.

Es necesaria la unión de esfuerzos y cooperación de las MUJERES líderes de iniciativas de gobernanza corporativa, ambiental y social en estos grandes programas nacionales e internacionales.



**RACHEL LOPES QUEIROZ**

# TE INVITAMOS A PARTICIPAR:



WORLD CHAMPIONSHIP  
**FUTSAL  
DOWN**  
— LIMA 2022 —



@worldcupfutsaldown2022



Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS





## MUJERES LÍDERES PARA UN PRESENTE Y FUTURO SOSTENIBLE

Ante la pasión que representan los retos, parto del objetivo de resaltar la importancia del empoderamiento de las mujeres en los diferentes roles y lo que implica el liderazgo de estas como agente de cambio para un futuro inclusivo y sostenible. Contar con las mujeres es clave para poder afrontar los desafíos globales que se avecinan. En este sentido, desde el compromiso social, se visualiza el interés y las acciones suscitadas desde la Fundación Embajadoras Venezuela Sostenible (EVS), en la labor de promover educación y sensibilización por el cuidado del medio ambiente, la acción climática y la sostenibilidad, resaltando el liderazgo de las mujeres como promotoras del desarrollo.

Algunas mujeres han sido referencia a lo largo de la historia en diferentes ámbitos, como lo son el profesional, el sector agroalimentario, el de emprendimiento, el empresarial, el de investigación e incluso la política, entre otros ámbitos impulsores del desarrollo, aunque tradicionalmente hayan estado apartadas de los puestos de decisión política y económica. Pero tenemos que ser conscientes que ahora es absolutamente necesario visualizar a las mujeres desde el punto de vista de su liderazgo y no desde el que hasta ahora, lamentablemente, se ha venido utilizando con demasiada frecuencia, el de la victimización. Es por ello, tal como lo menciona la organización «ONU Mujeres», avanzar en el progreso hacia la igualdad de género implica centrarse en cinco áreas prioritarias:

1. aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres

2. poner fin a la violencia contra las mujeres
3. implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad
4. mejorar el empoderamiento económico de las mujeres
5. hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo

Para así, ante un mundo globalizado, poder alcanzar la igualdad de género como un compromiso que incluye a todos los sectores de la sociedad, ante la responsabilidad de un nuevo modelo desarrollo sostenible.

El empoderamiento de las mujeres implica una mayor autonomía para estas, su reconocimiento y la visibilidad de sus aportaciones, para que así puedan participar plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica con los objetivos de:

1. construir economías y sociedades más estables y justas,
2. alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos
3. mejorar la calidad de vida de las familias y la sociedad en su conjunto.

Pero hay que tener en cuenta que el acceso de las mujeres a los recursos económicos y al control sobre ello, es decisivo para lograr la igualdad de gé-

nero y el empoderamiento de estas para alcanzar el desarrollo económico del mundo.

Las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial y por consiguiente la mitad de su potencial. La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico.

Es por ello que el empoderamiento femenino realmente enriquece a toda la sociedad. En la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing se mencionó que el empoderamiento femenino es fundamental para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz. Asimismo, es clave para erradicar la pobreza y favorecer la justicia social.

Actualmente, son muchas las organizaciones internacionales que resaltan la importancia del empoderamiento femenino. Así la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (FAO) manifiesta que ayudará a garantizar la seguridad alimentaria y acabar con el hambre. La UNESCO expresa una relación entre el empoderamiento educativo de las niñas y mujeres y la protección del planeta, promoviendo el cuidado del medio ambiente y la acción climática. El Pacto Mundial de la ONU indica que la diversidad de género contribuye a mejorar los resultados de las empresas, fomentando un crecimiento económico inclusivo.



La misión es trabajar juntos por el bien común, amar la naturaleza, porque si crece el ecosistema, crecemos todos.





Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Las mujeres desarrollan un papel esencial en todos los ODS. Actualmente las Naciones Unidas centran su labor de desarrollo a nivel mundial en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. A través del ODS 5 que precisamente es el que trata sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, se incluyen metas que se centran en este como un objetivo y como parte de la solución. Para la Agenda, las desigualdades de género y su expresión en la violencia y discriminación hacia las mujeres y las niñas siguen siendo un aspecto de la vulneración de los derechos humanos de los más persistentes y estructurales en el mundo, por lo que es necesario reducir las desigualdades con el fin de lograr los demás ODS y otros objetivos acordados internacionalmente para el desarrollo y la paz. Pero para alcanzar el ODS 5, será preciso contar con cambios profundos a nivel jurídico y legislativo que permita garantizar los derechos de las mujeres del mundo. Empoderamiento de las mujeres y el sector privado.

Fue con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) cuando se consolidó la idea de que la sostenibilidad es la que combina el crecimiento económico, el equilibrio ambiental y la equidad social. Con el ODS 5 se promueve la igualdad entre los géneros y se busca empoderar a todas las mujeres y

las niñas, siendo para esto clave la participación del sector privado, fortaleciendo alianzas para lograr la igualdad de género como compromiso que incluye a todos los actores y sectores de la sociedad.



Asimismo, el liderazgo femenino es valorado por su impacto positivo en las empresas, tal como lo indica el informe The business case for change (2019), cuando señala que tres de cada cuatro empresas incrementan sus beneficios entre un 5 % y un 20 % cuando incorporan a mujeres en sus juntas directivas.

En este contexto, como resultado entre Pacto Global y ONU Mujeres, se lanzan los «Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS)», que son las herramientas, para empoderar a la mujer en el mercado laboral. Con la participación activa del sector privado convocado en Pacto Global y utilizando el emblema «la igualdad es buen

negocio», los principios se lanzaron oficialmente en el 2010 para promover la inclusión de medidas y políticas de empoderamiento de las mujeres en las compañías. Estos principios consisten en:

- 1) promover la igualdad de género desde la dirección y la alta gerencia;
- 2) tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo;
- 3) velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores;
- 4) promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres;
- 5) llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de la mujer;
- 6) promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo; y
- 7) evaluar y difundir los procesos realizados a favor de la igualdad de género.

De esta manera se busca fortalecer alianzas en el sector privado con empresas comprometidas con el empoderamiento de las mujeres, que sume a la igualdad de género y ayude a las empresas a incrementar sus beneficios, involucrando a los actores de la sociedad.

### Mujeres líderes para la sostenibilidad

Ante el liderazgo femenino, se requiere dar respuesta a desafíos globales en materia de igualdad de género, inclusión, equidad, diversidad, medio ambiente, cambio climático y las nuevas estrategias de negocios. Por ello es clave, fortalecer y promover el desarrollo de nuevos liderazgos colaborativos. Aquí las mujeres tenemos el potencial como agentes de cambio para liderar, tomar la iniciativa, innovar, motivar e inspirar.

Desde la experiencia de varios años promoviendo iniciativas que eduquen y fortalezcan a las mujeres, se deriva necesario que las mujeres reconozcan sus fortalezas y de esta manera se sientan seguras y motivadas a robustecer sus capacidades, activar su creatividad para proponer iniciativas innovadoras en los diferentes espacios donde se desenvuelven. Es clave que las mujeres vigoricen su liderazgo con el valor de servir, ser empáticas, persistentes, constantes, observadoras y visualizar los logros de su entorno. Concibiendo el liderazgo de las mujeres, cada 8 de marzo se conmemora el «Día Internacional de la Mujer», institucionalizado por las Naciones Unidas en 1975. El tema de este año 2022 será «Igualdad de género hoy para un mañana sostenible», reconociendo el liderazgo de las mujeres y las niñas que impulsan el cambio para lograr la mitigación y la adaptación climáticas. Se quiere así asegurar la plena par-



participación de las mujeres como actrices climáticas, que desarrollan su capacidad de resiliencia y la de sus comunidades para ayudar a alcanzar la Agenda 2030 y los objetivos del Acuerdo de París.

En este sentido, desde la fundación Embajadoras Venezuela Sostenible (EVS), aportamos proyectos sociales de lo local a lo global, con el objetivo de promover la educación en valores conservacionistas por el cuidado del medio ambiente y el cambio climático en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030, resaltando el liderazgo de la mujer. Actualmente promovemos acciones de impacto social con varios proyectos, como la “Red de Mujeres Ambientalistas Sostenibles” y el “programa de educación integral de mujeres líderes para la sostenibilidad”, dentro del contenido programático se suscita fortalecer las capacidades de las mujeres líderes universitarias, políticas, migrantes, emprendedoras y empresariales con una visión sostenible. De lo local, nos proyectamos a lo global, a través de las alianzas estratégicas con la Coordinación de Género e Igualdad de Oportunidades de la Secretaría General de la Red Internacional de Promotores ODS, un ejemplo del liderazgo de las mujeres promoviendo iniciativas y el trabajo en red de actores con el apoyo de hombres comprometidos con la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

Ante la pasión de asumir retos, unificando esfuerzos por el empoderamiento de las mujeres para contribuir a la igualdad de género, la fundación Embajadoras Venezuela Sostenible (EVS) y la Coordinación de Género e Igualdad de Opor-

tunidades de la Secretaría General de la Red Internacional de Promotores ODS, en alianza organizamos el “II Congreso Internacional de mujeres Líderes para la Sostenibilidad 2022” con el apoyo de la cooperación internacional del gobierno de España, a través de la Oficina cultural de la Embajada de España en Venezuela y el respaldo del Sistema de Naciones Unidas en Venezuela (ONU Venezuela), con más 20 organizaciones aliadas de los diferentes sectores de la sociedad, actividad a realizarse los próximos 8 y 9 de marzo. Las personas que desean participar pueden obtener más información en las redes sociales de @evfundacion.

**Los objetivos de este congreso están orientados principalmente a:**

- a) Brindar un espacio de encuentro entre y para actores y sectores que están promoviendo acciones, políticas y campañas en el marco de los ODS 5 “Igualdad de Género”, 10 “Reducción de las Desigualdades” y 13 “Acción por el Clima” de la Agenda 2030, en aras de resaltar el liderazgo de las mujeres y niñas en el marco del Desarrollo Sostenible, y el rol que en este sentido desempeñan todos los actores y sectores de la sociedad para lograr el “Empoderamiento de las Mujeres y Niñas” y el cumplimiento de la Agenda 2030.
- b) Revalorizar la igualdad de género como medio para poner fin a las brechas existentes entre hombres y mujeres, niños y niñas, donde “Nadie Se quede Atrás”.
- c) Promover la generación de alianzas, sinergias, intercambios y reflexiones sobre los desafíos pendientes, tanto a nivel te-

mático, nacional y local para un abordaje integral y efectivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas.

d) Reconocer la contribución de personas de distintos países, que están liderando los esfuerzos por la igualdad de género, la reducción de las desigualdades, y de respuesta, mitigación y adaptación al cambio climático para construir un futuro más sostenible para todas las generaciones, las del presente y las del futuro.

En este sentido, dentro de la programación participan más de 18 panelistas de trayectoria y reconocimiento de varios países de Latinoamérica y España con temáticas relacionadas a las necesidades de las mujeres y motivación para acción del empoderamiento de las mujeres. Además, se estará reconociendo la trayectoria y liderazgo de 12 mujeres líderes por la sostenibilidad en Latinoamérica y España.

Finalmente, el contexto actual demanda procesos de sensibilización para desarrollar sociedades más igualitarias, a través de acciones colectivas por parte de movimiento de mujeres y los diferentes sectores de la sociedad. El tiempo para una revolución sostenible es ahora, por ello, el llamado es a promover iniciativas educativas que fortalezcan las capacidades, liderazgo, motivación y empoderamiento de mujeres a nivel global, mediante las alianzas estratégicas entre los diferentes sectores de la sociedad y fortalecer vulnerabilidades, con el cumplimiento del ODS 5, igualdad de género y oportu-

nidades para garantizar el desarrollo humano y sostenible. Desde la Fundación Embajadoras Venezuela Sostenible (EVS), seguimos promoviendo las acciones en alianzas e impulsando la Red de Mujeres Ambientalistas Sostenibles, la solidaridad y apoyo entre las mujeres, puede generar transformación positiva en la humanidad.

REFERENCIAS:

- <https://www.un.org>
- <https://www.undp.org>
- <https://venezuela.un.org>
- <https://www.unwomen.org>



**MSC. MARÍA PÉREZ**



[ o fim da complexidade ]



Importação



Exportação

Serviços  
diferenciados

Investimentos

**Safetrading**  
international business<sup>®</sup>☎ 49 3323 2362  
☎ 49 99928 5262

O fim da complexidade pelo domínio do conhecimento.

A Safetrading atua no mercado brasileiro a mais de 14 anos, operacionalizando exportações, importações e investimentos internacionais em variados graus de complexidade.

O conhecimento, a segurança e as soluções inovadoras em Negócios Internacionais são o nosso tripé para operacionalizar a melhor alternativa de exportação, importação e investimentos.

Assim, o nosso conhecimento ajuda a promover o fim da complexidade em seus negócios internacionais e, em consequência, sucesso empresarial.

**SOLUÇÕES OFERTADAS:**

- Gestão de importações;
- Gestão de exportações;
- Gestão de operações de Drawback;
- Gestão de operações de câmbio;
- Gestão de operações financeiras internacionais;
- Gestão de registros de Sisbacen;
- Gestão de serviços aduaneiros;
- Gestão de transporte e logística internacional;
- Gestão tributária internacional;
- Gestão e planejamento de investimentos internacionais;
- Serviços técnicos de consultoria e assessoria internacional;
- Projetos de pesquisa e viabilidade de negócios internacionais;
- Inteligência comercial;

A Safetrading International Business é a solução para o fim da complexidade nas suas exportações, importações e investimentos estrangeiros no Brasil. Nossa equipe possui know-how e sabe fazer melhor e com mais segurança.

[www.safetrading.com.br](http://www.safetrading.com.br)

[ inteligência competitiva em negócios internacionais seguros ]

“

Las personas, cada vez más con el sombrero de «ciudadanos consientes y responsables», toman su rol activo y decisivo en su relación con las organizaciones.

”

**NO NOS OLVIDEMOS DE LA AGENDA SOCIAL, EN ESPECIAL LA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD: LA "S" DE LOS ESG****El sector privado como protagonista del cambio**

Pensar en el crecimiento económico de las comunidades, en las personas y en el planeta es la nueva forma de triunfar en los negocios. No hay dudas que las empresas son una parte clave en el desarrollo de la sociedad y protagonistas del cambio hacia economías sostenibles.

En este contexto, la rentabilidad del sector privado depende de un comportamiento responsable, ético y transparente de sus gobiernos corporativos y de sus equipos que trabajan articuladamente –y dependen de– diferentes actores sociales que demandan este tipo de conducta.

Como consumidores, son cada vez más selectivos a la hora de elegir los productos y servicios. La experiencia del cliente es un favor clave y desafían permanentemente a las empresas en cuanto a la atención y la accesibilidad, centrados en el e-commerce, las nuevas tecnologías y los canales digitales.

Como empleados, los talentos buscan ambientes laborales flexibles y saludables, en donde su bienestar y su evolución profesional esté por encima de la contratación salarial.



Además, imponen una agenda de género, diversidad e inclusión activa por parte de las organizaciones, lo que se complementa con las exigencias de articulación de estas temáticas en el ámbito público y de la sociedad civil. Como proveedores, aspiran a tener aliados estratégicos que los desafíen en estas nuevas formas de hacer negocios con la mirada en la sustentabilidad, potencien la economía circular, y los acompañen en el desarrollo de sus empresas —principalmente aquellas lideradas por mujeres o de triple impacto— con vínculos sólidos y de largo plazo.

Por último, hay una tendencia inversora de migrar de índices tradicionales a índices que incorporen criterios de sustentabilidad, teniendo en cuenta que los activos intangibles representan más del 80% del valor de la acción, en el cual el acceso a los mercados, la reputación de las marcas con propósito y la licencia para operar se centra en indicadores relacionados directamente con la sustentabilidad. En este marco, las inversiones destinadas a proyectos sostenibles crecen todos los años: son las «inversiones de impacto», que persiguen la rentabilidad financiera de la mano del impacto positivo social y ambiental.

Estos factores, en la era de los datos y el acceso a la información, hacen que las empresas deban rendir cuentas

para ser elegidas. Esa transparencia no es suficiente en términos de resultados financieros, sino que va más allá, justamente hay una demanda concreta de reportar el compromiso por la sustentabilidad que se manifiesta en desempeño de indicadores no financieros, concentrados en los criterios ESG (por sus siglas en inglés de Environmental, Social and Governance): ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo.

Estos criterios deben entenderse como un mapa que describe los compromisos, acciones y resultados de la gestión de las empresas, en el cual se analizan los impactos positivos desde el punto de vista de las oportunidades de negocio, y los negativos como una alerta en la gestión y prevención de riesgos. Es por eso que su conocimiento es una necesidad para la toma de decisiones de todos los actores sociales.

### **Nuevo escenario, nuevas agendas sociales**

Entonces cuando hablamos de sustentabilidad, aún muchas veces se asocia el término a la preservación del ambiente, el cuidado del planeta o la agenda climática. De hecho, si observamos el mercado de capitales y la asignación de los recursos financieros, principalmente las finanzas sostenibles se inclinaron a estos aspectos, siendo los primeros produc-

tos «verdes» los que aparecieron en los mercados.

Pero el contexto de pandemia por la COVID-19 puso en evidencia temáticas sociales relevantes para el desarrollo sostenible y el bien común. Aspectos relacionados con el acceso a la salud, la desigualdad de oportunidades, los sistemas educativos, las condiciones laborales bajo esta nueva normalidad, los derechos humanos, entre otros, fueron centro de la agenda global y regional.

En este marco, grupos autoconvocados —principalmente de jóvenes— han puesto en evidencia que hay que canalizar recursos también hacia estas temáticas, medir y gestionar; y que las empresas son “punta de lanza” para llevar los compromisos globales a la acción.

Estos compromisos globales se resumen en la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y si analizamos los 17 ODS, más de la mitad tienen una impronta social, abarcando temas de salud, educación, desigualdades, género, gestión de recursos humanos, accesibilidad e inclusión. Incluso los ODS ambientales tienen un impacto social como el acceso al agua (ODS 6) y la energía (ODS 7) para el desarrollo de las comunidades.

### **Estrategias de gestión para una contribución al desarrollo social**

En este escenario, las empresas tienen mucho por hacer y grandes desafíos que pueden transformar en oportunidades para sus negocios y generar ventajas competitivas a partir de la demanda de los actores sociales de relevancia. Además, desde el enfoque de la gestión de riesgos, también son variables a tener en cuenta para la sostenibilidad de las organizaciones.

El estado actual de las empresas en este involucramiento con la agenda social es dispar en la región, y se evidencian diferentes grados de profundización en la gestión de los aspectos sociales. Lo que ya no está en discusión es que la «sustentabilidad» migró de un concepto filantrópico hacia un nuevo paradigma de modelo de negocio donde la medición del impacto social —la «S» de los ESG— está relacionada directamente con las actividades y el ADN de las compañías.

Aún hay mucho camino por recorrer en este sentido. Según Naciones Unidas, el 92% de las empresas tienen políticas o prácticas formales relacionadas con los derechos humanos, pero solo el 17% mide el impacto de sus acciones. Lo mismo sucede con los ODS 5 relacionado con la igualdad de género u el ODS 10 de reducción de las desigualdades, siendo que las empresas de la región trabajan en iniciativas relacionadas, pero observamos una carencia al momento de diagramar estratégicamente un plan de acción o impulsar progra-



mas integrales que generen un verdadero impacto. Por ejemplo, en la inclusión laboral de mujeres en puestos clave o en la base de la plantilla de personal, de personas con discapacidad y grupos en situación de vulnerabilidad. Estos colectivos en desventaja siguen siendo grandes minorías en las empresas, y los derechos humanos ponen en evidencia un cambio de paradigma en las prácticas y cultura corporativa.

Entonces, hay una necesidad de invertir en acciones sociales y generar valor desde las acciones del negocio, y medir su impacto con indicadores sólidos que permitan evolucionar en la gestión y también dar a conocer esos avances a los grupos de interés.

En particular, vinculado a estas temáticas las empresas deben comenzar con el armado de una estrategia y definir objetivos específicos teniendo en cuenta el perfil de sus públicos clave, especialmente los equipos de trabajo, los clientes, los proveedores y las comunidades locales. A partir de este marco de actuación, se seleccionan acciones de valor para cumplir con los propósitos acordados y se identifican indicadores clave para su medición y control. Estos pueden ser: porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo, porcentaje de mujeres en los puestos iniciales, porcentaje de personas de grupos vulnerables empleadas, iniciativas de accesibilidad a los productos y servicios, capacitación y desarrollo

para la generación de oportunidades, trabajo con la cadena de valor en emprendimientos y empresas lideradas por mujeres o que tengan un fin de inclusión, entre otros.

Las empresas que prioricen estos aspectos serán las elegidas por esos ciudadanos responsables que mencionaba al comienzo de este artículo, y sin importar el rol que jueguen en su relación con las corporaciones, serán las elegidas para trabajar, consumir o aliarse; mientras las que no, quedarán en el camino.



MARIA EUGENIA BELLAZZI

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

**Colectivo 21 Perú**

**1** de cada 750 bebés naciendo tiene síndrome de Down

**¿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 que le dan a la persona con la condición un aspecto reconocible.

**¿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 visibilidad como parte de la sociedad.

En el Perú hay cerca de 30 000 personas con síndrome de Down

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.

Lograr 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.

f /colectivo21peru    t @colectivo    i @colectivo21peru    e contacto@colectivo21peru.org    ☎ 068 251 026



El voluntariado representa una gran oportunidad de incidencia social para los jóvenes y profesionales que diseñan y ejecutan proyectos en marco a los Objetivos de Desarrollo Sostenible con diversos enfoques e involucramiento social, especialmente con los sectores más vulnerables.



## DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA DECADA DE LA ACCION

La Organización de las Naciones Unidas en el 2015, planteaba una nueva agenda de desarrollo, que permita que las futuras generaciones disfruten de los recursos naturales y oportunidades de desarrollo de igual o mejor que la presente generación. Poner fin a la pobreza, encausar en un camino de paz, prosperidad y la oportunidad de desarrollo en un planeta sano son un reto enorme. Estos objetivos exigen una transformación económica, política y ambiental hoy, para sí garantizar los derechos humanos de todos.

Debido a la pandemia por la COVID-19, una crisis sanitaria dificulta aún más el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los medios de vida de más de la mitad de la fuerza laboral del mundo están siendo gravemente afectadas con más de 1.6 mil millones de alumnos que no asisten a la escuela y decenas de millones de personas están siendo impulsadas otra vez a la pobreza extrema y el hambre en nuestro país y en el mundo, eliminando casi en su totalidad los modestos progresos alcanzados en los últimos años.

Frente a esta situación, es preciso reflexionar sobre las implicancias de «No dejar a nadie atrás», donde se reconoce la importancia del involucramiento social para el logro de los objetivos globales. El camino es claro: tomando acción. Incentivar alianzas que congreguen a todas y a todos, articulando esfuerzos, acciones y experiencias replicables que aporten al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Sostenible en todos los niveles, donde la sociedad civil sean protagonista de su transformación.

Para lograr lo antes mencionado es importante promover y reconocer el compromiso de todos los actores con la agenda 2030, desde la promoción de espacios de formación, así como de plataformas y redes que permitan informar a la población sobre desarrollo, economía y cultura ambiental. En un mundo tan globalizado y teniendo de aliados las redes sociales este objetivo parece ser alcanzable sin dejar de lado las visitas a las escuelas y centros de educación superior, donde se pretende incentivar las acciones juveniles con experiencias concretas.

A través de campañas, talleres y webinars se promueve la participación de la población y de instituciones pública-privadas. Realmente existe un gran

interés de aprendizaje de la Agenda 2030 en América Latina por que aun debemos de superar el umbral de la pobreza extrema que según el Informe de las Naciones Unidas en el 2021, la COVID-19 provocó el aumento de pobreza extrema en 28 millones de personas, garantizar una educación de calidad para todas y todos que actualmente según la ONU, más del 9 % de niños cayó por debajo de los niveles mínimos de competencias y reducir las desigualdades en nuestras sociedades porque sigue siendo un reto la igualdad de participación de mujeres en la toma de decisiones en los diferentes niveles.

Los pilares de la agenda 2030 nos muestran un panorama del equilibrio que busca garantizar que las futuras generaciones disfruten de igual o mejor manera de la calidad de vida de la presente generación, donde se cen-

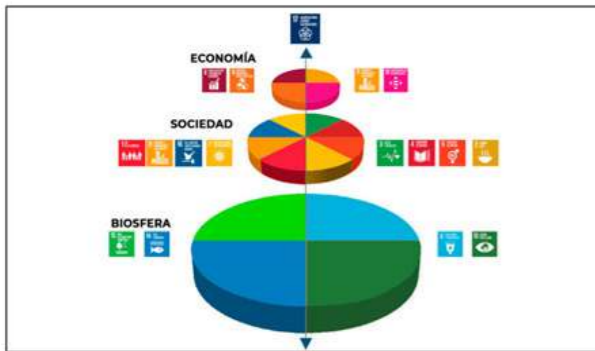




Referências:

Organização das Nações Unidas. (2015). Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Uma oportunidade para a América Latina e o Caribe.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>



Fuente: Informe ONU, 2021

Organização das Nações Unidas. (2021). Relatório de Metas de Desenvolvimento Sustentável.

[https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_Spanish.pdf)

tra la entera responsabilidad de actuar ahora. De generar proyectos de intervención y transformación en temas de interés científica y social que permitan abordar las principales problemáticas de nuestro entorno, donde las alianzas juegan un papel muy importante en el logro de objetivos. Donde la incesante postura de cambio no nos permita conformarnos o ser indiferentes ante la crisis y la inestabilidad de nuestros gobiernos e instituciones, por el contrario, exigir acciones y propuestas de mejora continua para que nuestros territorios sean también beneficiado gozando de una calidad de vida optima y digna para todas y todos.



**CECILIA ROSA NINA VARGAS**



LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

## ¿Por qué debemos vacunarnos contra el COVID-19?



VIDEO: ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE





# SIMONE BAGUINSKI

— ADVOCACIA —

“

Siempre he soñado con trabajar con derecho de planificación, estrategia, resolución de conflictos, y los principales retos fueron precisamente el proceso de desarrollar una metodología de trabajo efectiva, dando la oportunidad a los clientes de una mirada menos “bélica”, centrándose en la planificación extrajudicial, así como la formación de una red de personas con propósitos y valores congruentes, que son los increíbles socios de trabajo, que hoy son muchos y en las más variadas áreas, como contabilidad, administración, auditoría, psicología, entre otras.

”

## SIMONE BAGUINSKI ADVOCACIA

*Oficina ubicada en el sur de Brasil un trabajo de excelencia, sostenibilidad e inversiones en educación*

De una combinación de sueños, desafíos, profesionalismo, dedicación y ética, nació Simone Baguinski Advocacia, una firma moderna cuyo servicio especializado permite la planificación de negocios y los activos de la red de clientes, con inteligencia fiscal. Las actividades comenzaron en 2016 y la trayectoria de la organización reúne las áreas fiscal, sucesoria, corporativa, civil, de gobierno corporativo y de compliance, campos que cuentan con una amplia red de socios en áreas multidisciplinarias y que permiten la prestación de servicios de excelencia.

La socia propietaria, la Dra. Simone Baguinski, enfatiza que el emprendimiento es una «montaña rusa de emociones» y que cada caso es un verdadero trabajo de sastrería. Explica que el inicio del despacho —ubicado en la ciudad de Caxias do Sul, en Rio Grande do Sul, Brasil— fue concomitante con el embarazo de su segundo hijo. Trabajando en grandes despachos, la abogada también ha participado como socia en importantes empresas y tiene experiencia como head jurídica en una gran empresa abierta brasileña.

Con esta formación profesional, la Dra. Simone imparte clases en las principales ciudades brasileñas y, a través de una sólida red de socios, sirve a las principales regiones de Brasil. Hoy en día, la firma fomenta las relaciones interdisciplinarias, sus socios y la educación. Señala que ponerse en el mercado, incluso con una amplia experiencia, requiere resiliencia, trabajo enfocado y continuo, estudio continuo y comprensión de las necesi-

# ENTREVISTA ESPECIAL

ENTREVISTA ESPECIAL



dades globales del cliente. A través de este conjunto de acciones, el público tiene un trabajo de excelencia.

En esto, las inversiones recurren a estrategias para acercarse al cliente. A través de alianzas, la firma busca satisfacer las necesidades de grupos externos y ampliar el enfoque de la prestación de servicios, no solo a las soluciones legales de su núcleo, sino también a las demandas globales que traen las áreas multidisciplinarias. Así, la idea es dividir esfuerzos y multiplicar resultados en una corriente efectiva en la que todos ganen, siendo conscientes de que una serie de factores impregnan el trabajo y la comunicación.

«El cliente necesita entender quiénes son las personas que lo entregan. Las reuniones constantes, ahora facilitadas por herramientas virtuales, la capacitación a socios y empleados y la anticipación de soluciones a problemas son diferenciales que abordan y bloquean las relaciones a largo plazo», señala, reforzando que la visibilidad digital proporciona muchas sugerencias para reevaluar los procedimientos cuando llegan las críticas. «Ninguna comunicación se debe despreciar. El crecimiento depende exactamente de cuánto esté dispuesto a realizar una escucha activa», afirma.

### Búsqueda de la sostenibilidad

Simone Baguinski Advocacia enfatiza que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son el diferencial del nuevo mundo corporativo, especialmente para las empresas enfocadas en la movilización social y el desarrollo sistémico en favor de prácticas para un mundo mejor. Según la abogada, estas corpo-

raciones representan mejores espacios donde trabajar: «Entendemos que la educación de calidad y las asociaciones para lograr los objetivos son las prácticas de colaboración más intensas de nuestro despacho en búsqueda de la paz y la justicia mundial».

Asimismo, señala que todos los ODS son muy relevantes y, como parte de las acciones para lograr estos objetivos, la firma mantiene proyectos permanentes en Educación de Calidad y Alianzas en favor de Metas. «Para nuestra empresa, estar alineados con los 17 objetivos de la Agenda 2030 es un compromiso permanente, en particular, para que las acciones coordinadas del gobierno, las empresas y las sociedades tengan el respaldo legal ante la mirada atenta a las realidades de los universos de nuestros clientes y de todo el público que los rodea», señala.

El negocio principal de Simone Baguinski Advocacia está totalmente centrado en las mejores prácticas comerciales, privadas o de propiedad. El abogado comenta que Brasil es un país con una diversidad gigantesca, incluso legislativa, y aunque todavía no existe un estándar específico sobre el trípode ESG, estas prácticas son requisitos en varios segmentos, especialmente en las empresas que buscan la confianza continua de sus inversores. Para ello, la firma diagnostica el momento presente de sus clientes y prospecta los escenarios que conducirán a la excelencia del modelo de negocio.

Dra. Simone destaca que lo legal necesita entender la estrategia, tanto para el medio ambiente como para la responsabilidad social, así como los ocho principios de gobierno corporativo, que

son grandes aliados en la ejecución táctica de una planificación. «Cumplir con las expectativas de los clientes, cada vez más exigentes y atentos a los temas de sostenibilidad, y estar alineados con los temas ambientales, son puntos que interfieren en la reputación de la empresa», comenta, destacando que una buena gestión es un requisito para un negocio sostenible a largo plazo y para establecer confianza en el mundo empresarial altamente competitivo.

«La prestación de servicios, la industria, el comercio, la educación, el servicio público, es decir, cualquier segmento se ve altamente impactado cuando la gestión es defectuosa o deficiente. Nuestro papel, como abogados, es precisamente estar alineados con la necesidad de crear e implementar herramientas que puedan segmentar la afluencia de comunicación transparente entre los propios socios, empresa y empleados y, por supuesto, toda la cadena que se relaciona con la empresa. Buscar empleados y socios con la misma visión estratégica, de carácter ético y humano, es lo que diferencia el networking del despacho», explica.



SIMONE BAGUINSKI

— ADVOCACIA —

Como los servicios prestados por el despacho tienen como objetivo entregar un trabajo basado en la ética y la Responsabilidad Social Corporativa, el área de actividad reúne a profesionales que preparan a los clientes para la implementación del Gobierno Corporativo de acuerdo con el tamaño y las necesidades. En esto, la compañía ofrece cursos online y presenciales que llegan a alrededor de 2.000 personas al año. «Somos incansables en la educación empresarial», dice.

Hoy en día, el despacho opera en un local compartido, un coworking, con el objetivo de dividir los espacios de una manera sostenible, inteligente y de costo compartido. Según la Dra. Simone, es la unión de profesionales independientes que buscan un espacio democrático para desarrollar proyectos sin el aislamiento del home office y con la posibilidad de ampliar horizontes, en todos los sentidos.

«Brasil ha experimentado un período de severa desaceleración económica, asociada con la crisis moral, sanitaria y política. Muchos profesionales se han reinventado en los últimos años. Este modelo se alinea con el momento del país, que está, a su ritmo, estableciendo nuevas bases económicas y de valor; y nuestro ideal es establecer, incluso en crisis, verdaderas oportunidades de crecimiento intelectual, económico, empresarial, de personas y afectivo. Compartir para crecer es una tendencia global y empresarial, y nuestra forma de contribuir es también a través de la enseñanza», garantiza la abogada.



**Atentos a las expectativas de los diferentes grupos**

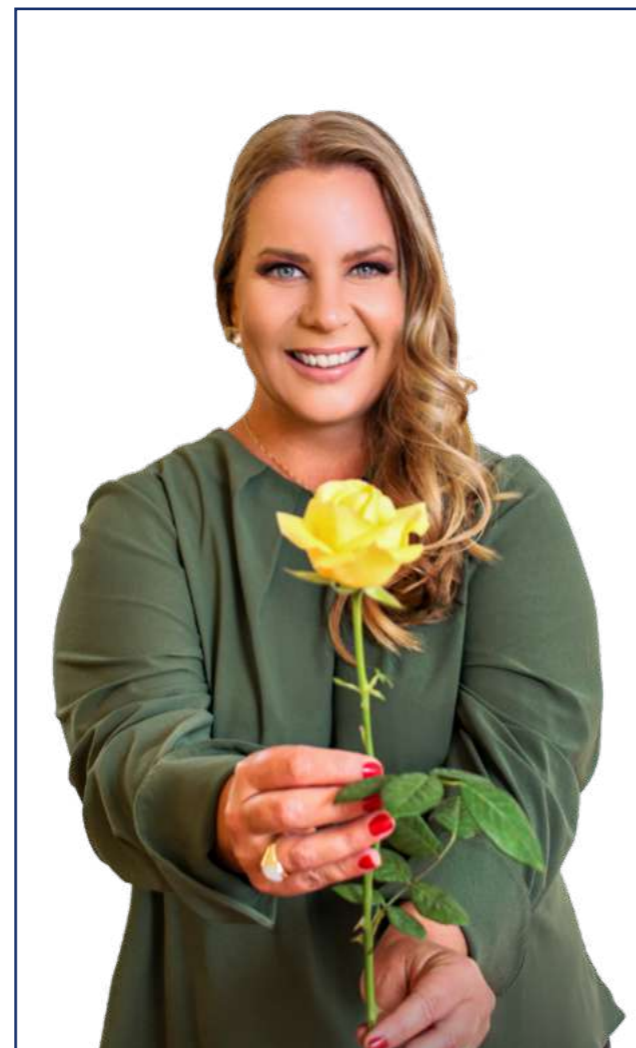
El despacho es una Sociedad Individual Jurídica. Este formato asocia una red de colaboradores y socios que no son socios ni empleados efectivos, sino que aseguran relaciones de ganancias mutuas reales en el macro cumplimiento de las necesidades nacionales e internacionales. La compañía opera en el sistema de asociación en 14 estados brasileños. A su vez, los socios reúnen su experiencia y autonomía profesional para obtener los mejores resultados de entrega a los clientes.

Aún en esta área están los stakeholders. La Dra. Simone explica que la estrategia principal para esta audiencia es dar formato a alianzas en áreas multidisciplinarias que se relacionan con la prestación de servicios del despacho. Los desafíos son alinear las asociaciones corporativas éticas y el gobierno corporativo y demostrar al cliente que la unión de esfuerzos agrega valor.

A través de un código de ética, el despacho está de acuerdo con los estándares de la Orden de Abogados de Brasil (OAB) y todos los contratos están alineados con la Ley Anticorrupción de Brasil, herramientas que son pautas para todos los socios, formalizadas por Acuerdos Comerciales y Asociaciones Comerciales.

«El mayor reto es, precisamente, multiplicar estas herramientas en nuestra red de negocios, especialmente en el

cliente final. No cabe duda de que el emprendedor visionario ya se da cuenta de la importancia de la sistematización de estándares personalizados para su negocio, con el objetivo de la responsabilidad social y corporativa. La empresa moderna es la que busca, como un trabajo de sastrería, implementar el compliance adecuado a la estructura y multiplicar resultados”, concluye.



**SIMONE BAGINSKI ADVOCACIA**

**DIGITAL MAX**  
TRANSFORMANDO JOVENS EM PROFISSIONAIS DE SUCESSO



**BOLSAS DE ESTUDOS**

Para ter acesso aos benefícios e bolsas de estudos o aluno participa de uma entrevista ou avaliação de perfil. Ligue e agende!

**escoladigitalmax**  
.com.br

 **(21) 98462-8960**



Digital Max, premiada em Qualidade de Ensino

 PortalDigitalMax

 escoladigitalmax

 @digital\_max



# ESG Y EL PAPEL DE LA MUJER EN EL MUNDO CORPORATIVO

No es un conocimiento nuevo que la creatividad, la visión y el coraje sean características de la personalidad de las mujeres, especialmente cuando ocupan líderes en el mundo corporativo, donde los desafíos se presentan como una constante. Al mismo tiempo que el papel de la mujer en las corporaciones gana protagonismo, provoca debates sobre la igualdad, la valorización y su participación en la toma de decisiones.

Las acciones ESG están plenamente vinculadas a la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que dedica una parte exclusivamente a este tema, el ODS 5, que aborda cuestiones de igualdad de género. Uno de los objetivos es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todas partes, así como eliminar todas las formas de violencia en las esferas pública y privada, incluida la trata y la explotación sexual y otros tipos.

Los esfuerzos también se centran en eliminar todas las prácticas nocivas, como los matrimonios prematuros, forzados e infantiles y la mutilación genital femenina, y en reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado a través de los servicios públicos, la infraestructura y las políticas de protección social, así como promover la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia, acorde a los contextos nacionales.

El papel de la mujer también está vinculado al ODS 10, que plantea la reducción de las desigualdades dentro de los países y entre los países. Las directrices incluyen, para 2030, empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, género, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, condición económica o de otro tipo, así como garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades en los resultados, incluso mediante la eliminación de leyes discriminatorias.

# NOTA CENTRAL

# NOTA CENTRAL

Su objetivo es garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública. Garantiza el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y a los derechos reproductivos, según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing, así como los documentos resultantes de sus conferencias.

Ante esa relación de metas ligadas a los ODS, se nota que erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas va más allá de las cuestiones de derechos humanos, sino que se convierte en algo indispensable para la aceleración del desarrollo sostenible. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), está comprobado que el empoderamiento de las mujeres y las niñas trae un resultado multiplicador, que contribuye al crecimiento económico y al desarrollo.

En este contexto, los ODS buscan aumentar las acciones ya implementadas para garantizar el fin de la discriminación. El PNUD destaca la realidad de las grandes desigualdades en el mercado laboral en algunas regiones, donde a menudo se niega el derecho de las mujeres a un acceso igualitario a los puestos. La violencia y la explotación sexual, así como la división sobre las obligaciones domésticas y la discriminación pública, siguen siendo obstáculos importantes que deben ser vencidos.

Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la inversión en las mujeres es parte de una recuperación centrada en el ser humano. También refuerza la necesidad de un liderazgo fuerte, transparente y sostenido, con las mujeres en el centro de las decisiones y los planes, participando activamente en los procesos. Con este fin, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben impulsar el cambio a través de políticas inclusivas, con la participación de las mujeres en la redacción.

### **Desigualdad, puestos y sueldos**

Un estudio de la OIT muestra una realidad de desigualdades tanto en los puestos como en los salarios de las mujeres, especialmente al principio de sus carreras. La agencia de las Naciones Unidas (ONU) evaluó los datos de 115 países y concluyó que la brecha salarial promedio es del 14% y que, en las profesiones dominadas por hombres, las diferencias salariales son aún mayores. Esto también se refleja en las desigualdades en el lugar de trabajo.

Alrededor del 73% de todos los gerentes son hombres, así como el 77% de los trabajadores artesanales y comerciales. Estos grupos representan las dos categorías en las que las diferencias entre géneros son mayores. En todo el mundo, hay muchas menos mujeres que hombres en puestos directivos. El resultado incluso ha hecho que la OIT señale que el progreso ha sido prácticamente inexistente desde principios de siglo. Las mujeres también repre-

sentan el 39% de todos los trabajadores asalariados en el mundo.

El estudio revela que las mujeres más jóvenes continúan quedándose atrás, lo que significa que las mujeres que tienen entre 15 y 24 años tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres en el mismo grupo de edad, con grandes diferencias en algunos países del mundo. La tasa de inactividad también es mucho mayor para los jóvenes en todas las regiones. La diferencia en el porcentaje de mujeres jóvenes que no están empleadas, no estudian o tienen habilidades es más pronunciada en las zonas rurales.

En este sentido, la OIT sostiene que es necesario un conjunto de acciones más allá de las normas, promoviendo la igualdad y la no discriminación a través de otros medios, integrando la igualdad de género en el diálogo y las políticas de empleo, desarrollando la investigación científica, cooperando técnicamente con los Estados Miembros que solicitan su asistencia, contribuyendo a la difusión y la formación y creando herramientas para compartir información y buenas prácticas.

Por su parte, la ONU señala que incluso después de décadas de activismo y leyes de igualdad salarial, las mujeres todavía reciben menos de 80 centavos por cada dólar recibido por los hombres. Ante este escenario, el Foro Económico Mundial destacó que el mundo necesitará 257 años para superar esta desigualdad de género en el trabajo. Para las mujeres con hijos, los ne-

gros, los refugiados y los migrantes, así como las personas con discapacidad, este número es aún menor.

Con ello, es necesario «arremangarse» e ir más allá con trabajos que presenten soluciones, dando visibilidad a la brecha salarial de género. Respaldado por declaraciones de la ONU, es necesario preguntarse por qué las mujeres son relegadas a trabajos de bajos salarios; las profesiones dominadas por ellos tienen salarios más bajos; mujeres para trabajar a tiempo parcial; y que las mujeres sólo tienen acceso a profesiones mejor remuneradas.

Al indagar sobre estos aspectos, se involucran muchos puntos del ODS 8, ya que buscan promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En esto, uno de los objetivos es lograr el empleo pleno y productivo para 2030 y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como la protección de los derechos laborales.

### **Actuando en medio de la pandemia**

Entre las pérdidas en los ámbitos más diferentes resultantes de la pandemia de la covid-19 se encuentra la posición de las mujeres en el mercado laboral. La OIT argumenta que, en comparación con 2019, 2021 tendría 13 millones de mujeres desempleadas, mientras que el empleo masculino se habría recu-



perado a los niveles de 2019. Este índice se predijo incluso frente a los datos que mostraban que el empleo de las mujeres superaría al de los hombres. La justificación fue la insuficiencia para devolverlos a los niveles previos a la pandemia.

Según la OIT, el 43,2% de las mujeres en edad de trabajar en el mundo estarían empleadas en 2021, frente al 68,6% de los hombres en edad de trabajar. En general, entre 2019 y 2020, el empleo femenino cayó un 4,2%, lo que indica una caída de 54 millones de empleos, mientras que el lado masculino cayó un 3%, lo que representa 60 millones de empleos. A su vez, no todas las regiones se vieron afectadas de la misma manera. Las Américas registraron la mayor reducción de la pandemia (9,4%).

La segunda mayor caída en el número de mujeres empleadas se produjo en los Estados árabes, donde, entre 2019 y 2020, el empleo femenino disminuyó un 4,1% y el empleo masculino un 1,8%. En Asia y el Pacífico, la crisis sanitaria llevó a que el empleo de las mujeres disminuyera un 3,8%, en comparación con una disminución del 2,9% para los hombres. En Europa y Asia Central, el empleo de las mujeres disminuyó considerablemente más significativa, cayendo un 2,5%; los hombres, en cambio, tuvieron una reducción del 1,9%.

En vista de esto, existe una necesidad urgente de medidas para ampliar su mirada al tema de la pandemia vinculado al trabajo de las mujeres, lo que les

permitirá regresar a las actividades lo antes posible. Entre los países que han centrado su atención en este tema se encuentran Chile y Colombia, donde se ha establecido un apoyo salarial para las nuevas contrataciones, con mayores aumentos en la contratación. En México, se han establecido cuotas para garantizar que las mujeres se hayan beneficiado de los programas públicos.

Teniendo como base la síntesis de la OIT, destaca el llamado a construir formas más justas, es decir, la igualdad entre hombres y mujeres en el esfuerzo de recuperación. Por lo tanto, se deben establecer estrategias para responder a las especificidades de las mujeres y los hombres. Las inversiones deben centrarse en la economía del cuidado, porque los sectores de la salud, el trabajo social y la educación son importantes generadores de empleo, especialmente para las mujeres.

Los esfuerzos también deben centrarse en el acceso universal a una protección social integral, adecuada y sostenible para todos, reduciendo la actual brecha de género en la cobertura de la protección social y eliminando la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Según la OIT, la violencia doméstica y el acoso relacionado con el trabajo han empeorado durante la pandemia, lo que dificulta aún más que las mujeres tengan un trabajo remunerado.

### **La visión ampliada de las empresas sobre las mujeres**

Muchos organismos de desarrollo organizan actividades económicas en todo el mundo, especialmente entre los grupos desfavorecidos, mediante proyectos destinados a crear ingresos, reducir la pobreza y empoderar a la mujer. Sin embargo, muchas de estas iniciativas no abordan sistemáticamente los problemas y necesidades de estas mujeres, que trabajan en un entorno dinámico envuelto en un entorno familiar y laboral.

En esto, es importante, en muchos casos, cambiar las pautas de bienestar para la orientación corporativa, incluidas las pequeñas y medianas empresas, que en muchos casos tienden a ver los proyectos empresariales a pequeña escala para mujeres desde un punto de vista de cuidado. Por lo tanto, no pueden ofrecer habilidades comerciales prácticas y conocimientos fundamentales para el éxito de un negocio.

Una vez más, se refuerza la necesidad de que las empresas se comprometan en la promoción de la igualdad de género. A menudo, la capacitación empresarial no aborda las limitaciones de género experimentadas a nivel corporativo por las mujeres de bajos ingresos, ya que aborda principalmente las brechas de conocimiento en la creación, gestión o crecimiento de una corporación. Esta es una desventaja para las mujeres, reforzando una imagen estereotipada de hombres y mujeres en las organizaciones.

Otro punto importante es la formación de grupos de entrenamiento, que deben ser equilibrados para mujeres y hombres. Para ello, se recomiendan participantes de ambos sexos y de diversas edades en el grupo, ya que las relaciones varían según las generaciones, sin dejar que un determinado grupo domine las discusiones, pero, eso sí, que todos tengan tiempo. Para ello, debe haber modelos de éxito tanto para mujeres como para hombres durante el entrenamiento.

### **LAQI prioriza el papel de las mujeres como líderes**

Desde el inicio del proyecto de Responsabilidad Total en toda la región en 2001, el Latin American Quality Institute (LAQI) proporciona a las empresas asociadas un modelo ideal de organización que promueve acciones basadas en buenas prácticas corporativas, mejora continua de procesos y responsabilidad social. Con todos estos conceptos, actualmente incluidos en el Modelo de Excelencia Latinoamericano (LAEM), destaca el rol de la mujer como líder en el mundo corporativo.

Esta importancia se resalta debido a la conexión de LAEM con los ODS, que, a su vez, involucran acciones ESG. El modelo desarrollado por LAQI también satisface las necesidades de las empresas y organizaciones de América Latina, relacionando en su base las 40 + 10 acciones de LAQI y reuniendo un conjunto de acciones que integran

el concepto de Responsabilidad Total. Así, se difunden las mejores prácticas, la mejora continua y la Responsabilidad Total.

En este contexto, LAEM actúa con los participantes desempeñando un papel de liderazgo en el establecimiento y mantenimiento de una infraestructura regional de calidad que aumenta la competitividad del sistema económico latinoamericano. También incrementa sus compromisos con la gestión de la Calidad Total en las organizaciones latinoamericanas, ofreciéndoles herramientas para tal fin.

LAQI también integra, desde el año 2013, las acciones de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP – Women's Empowerment Principles), un conjunto de principios que proporciona a las empresas orientación para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

Los WEP fueron establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, y se basan en las normas internacionales de derechos humanos y laborales, fundamentados en el reconocimiento de que las organizaciones tienen un interés y una responsabilidad por la igualdad de género y el empoderamiento de las

mujeres. También es el principal vehículo para la entrega corporativa en las dimensiones de igualdad de género de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

### Referencias

<https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=5>

<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_774827/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_774827/lang--en/index.htm)

<https://news.un.org/pt/story/2020/01/1700382>

<https://brasil.un.org/pt-br/91595-no-ritmo-atual-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-so-acabara-em-257-anos>

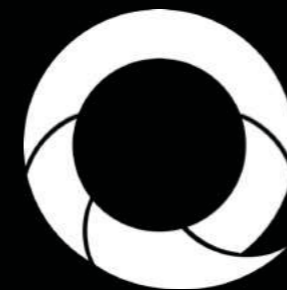
<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>

[https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS\\_814697/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_814697/lang--pt/index.htm)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_709414.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709414.pdf)

<https://www.laqualityinstitute.org/laem.php>

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



# LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

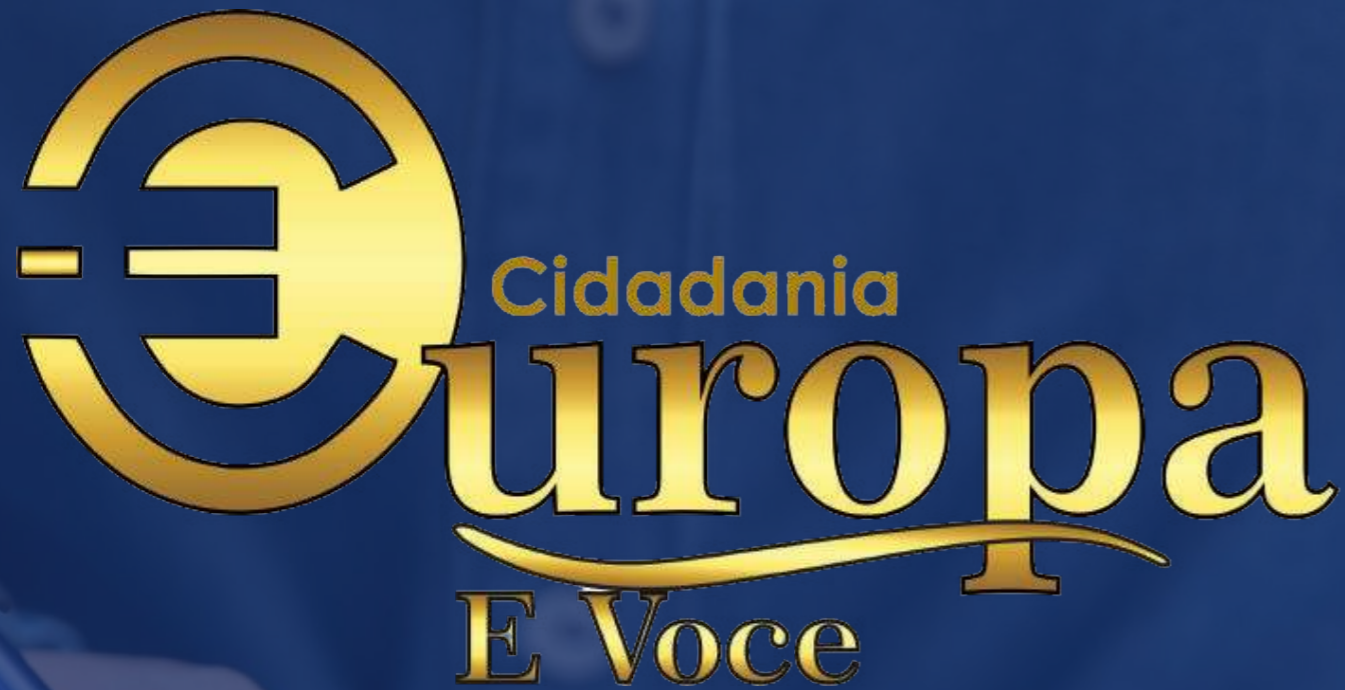


LA HISTORIA NO CAMBIARA A CAUSA DE POLÍTICAS, DE CONQUISTA, DE TEORÍAS O DE GUERRAS.

LA HISTORIA CAMBIARÁ CUANDO PODAMOS USAR LA FUERZA DEL AMOR, SIN MIRAR RAZAS, COLOR O NIVEL SOCIAL.

SIEMPRE TENDIENDO EN MENTE QUE EN ESTA TIERRA TODOS SOMOS IGUALES.





# Cidadania Europa E Voce

## CIDADANIA EUROPAEVOCE ASSESSORIA INTERNACIONAL

Con servicios que permiten al cliente la tan soñada ciudadanía europea, así como el pasaporte, la compañía invierte en iniciativas sostenibles y refuerza la importancia de las mujeres en el mundo corporativo.

Referencia y especialista en el área de la ciudadanía europea y el derecho civil internacional en el extranjero, Cidadania Europaevoce Assessoria Internacional opera en Portugal, Italia, Lituania, Alemania, Polonia, España y Letonia.

Los servicios prestados incluyen la regularización de los derechos de los hijos, nietos, bisnietos, tataranietos, judíos sefardíes, así como cónyuge, hijos adoptivos, naturalizados, residentes que solicitan la ciudadanía europea, y son totalmente exclusivos y personalizados, lo que permite a los clientes obtener, de manera correcta, la ciudadanía europea y el pasaporte rojo.

«Trabajamos con los sueños de los clientes, y por lo tanto la importancia del respeto total por ellos», afirma la fundadora y CEO de la compañía, Débora Bernardes. La ejecutiva explica que, desde el año 2008, la misión de la organización es brindar servicios y hacer un servicio de alta calidad, un valor que se refleja en las más de 35 000 ciudadanías ya completadas. Para ello, se inicia un proceso con una consulta legal con el cliente para entender en qué etapa él se encuentra en su ciudadanía y así establecer un horario de trabajo que permita el análisis de la documentación si la tienen, la investigación genealógica del ascendiente europeo. Si no dispone



**Débora Bernardes - CEO**

# REPORTAJE ESPECIAL



de ningún documento, el análisis de los documentos emitidos para llevar a cabo las correcciones (administrativas o judiciales), así como las altas tardías y el suministro de registros, traducciones, folletos y envío de documentos a las propias oficinas en los países donde reconocen ciudadanía para ingresar al proceso, ya sea administrativo o judicial.

En algunos casos, como ejemplo de Italia, se permite el reconocimiento presencial, y en esta situación, el cliente irá al país, residirá por un período aproximado de 90 días para tener su reconocimiento cara a cara, siendo la forma más rápida. Todo ello asesorado por la empresa y sus socios.

Cidadania Europaevoce también realiza visas, convalidación de diplomas, transcripciones de matrimonio, aprobaciones de sentencias extranjeras (divorcio, unión estable, adopción), apertura de empresas, representación ante organismos públicos y tribunales, ingreso a universidades, entre otros.

Débora señala el que la empresa tiene ciudadanía portuguesa, ya que la primera sede está en Portugal, actualmente con dos socios y otras cuatro alianzas más que están directamente vinculados a los procesos de los clientes. «A lo largo de los años, de acuerdo con la demanda de los clientes, nos hemos ido especializando en otras ciudadanías. Hoy en día, reconocemos la ciudadanía europea en siete países en total», cuenta.

En cada país, dos socios trabajan junto a 30 alianzas más entre Bra-

sil y Europa. Los despachos, ubicados en Oporto y Brasil, son los que comandan todas las operaciones de los demás países de Europa. Dos genealogistas, con más de 15 años de experiencia, también componen esta red con investigaciones que son de gran importancia para el reconocimiento de la ciudadanía.

«La empresa se dedica a atender a todas las personas que tienen derecho a la ciudadanía europea por ius sanguinis (derecho de sangre) o por naturalización (residencia o matrimonio), solicitud de visados, independientemente de la clase social, opción sexual o religión», explica Débora, reforzando que toda persona puede tener derecho a una ciudadanía europea siempre que el proceso se realice correctamente, respecto a las normas de cada país.



Así, los procesos de ciudadanía por ley de sangre dan lugar a la transmisión a los descendientes de forma sucesiva. «No todos los países permiten llegar a varias generaciones anteriores. Cada uno tiene una regla específica», explica, señalando, a su vez, que el reconocimiento de la ciudadanía para los naturalizados no permite la transmisión a los descendientes.

En la ciudadanía portuguesa, después de la Ley de 2017, también se beneficiaron nietos; en italiano, no hay límite de generación; en lituano, sigue al bisnieto y no basta con el certificado de nacimiento; en Alemania, las nuevas normas han permitido que más descendientes tengan derecho; y con la ciudadanía polaca, española e inglesa, las reglas son más estrictas y específicas.

Con la ciudadanía completa, la persona tiene acceso a todos los países de la Unión Europea, países latinoamericanos, como Estados Unidos y Canadá, y Japón, Australia, entre otros, sin necesidad de visas. También es posible vivir en cualquiera de estos países con facilidad para un contrato de trabajo legal y estudios mucho más accesibles, y también tener acceso a una salud pública de excelente calidad.

La mejora continua impregna todos los procedimientos, que se guían a través de un modelo de negocio y un método de trabajo dirigidos a los ámbitos emocional, económico, social, sostenible y ecológico. A través de este programa, es posible desarrollar procesos estructurados para el ingreso a los países. «Tenemos un alto estándar de seguridad digital para proteger los datos de los clientes», afirma la CEO.

Desde 2010, Cidadania Europaevoce Assessoria Internacional aplica el estándar de calidad y excelencia, bienestar de las partes interesadas internas y externas, así como sostenibilidad. «Por eso, nuestro equipo de trabajo tiene un compromiso total, compromiso, motivación y siempre está un paso por delante de los desafíos», señala.

Según Débora, la compañía adopta el siguiente lema: «El gran secreto de una buena relación con los grupos de interés es siempre tener medios de comunicación y estar abiertos al diálogo con cada grupo. Cuanto mayor y más simple sea el acceso otorgado, mayores serán las posibilidades de una relación más amistosa con menos impacto negativo».

Esta preocupación se muestra en la mitigación de riesgos. A través de un análisis DAFO, la compañía detectó fallos de mercado que, en la mayoría de los casos, causaron daños irreparables a los clientes en los ámbitos financiero y emocional. También en la parte de compliance, la organización valora la educación respecto a la corrupción y el fraude, operando con un plan interno centrado en la gestión. También se centra en la transparencia y máxima ética hacia el cliente y los organismos reguladores, pues dentro de los servicios que se realizan uno de los mayores problemas en este ámbito son el fraude.

A nivel social, la ayuda se produce en países donde las personas o los clientes, por alguna razón, están en dificultades y necesitan ayuda con la inmigración. Débora señala, sin embargo, que la ayuda no está disponible para aquellos que están en inmigración ilegal. También



se colabora en el tema socioambiental a través de la gestión de residuos y la digitalización de materiales.

La definición y el desempeño relacionados con el desarrollo sostenible ganan protagonismo. «El desarrollo real es aquel capaz de satisfacer las necesidades de la generación actual, sin comprometer la capacidad de satisfacer las necesidades de las generaciones futuras. Es un desarrollo que no agota los recursos para el futuro, está dirigido a la calidad y no a la cantidad. Alentamos a nuestros socios, empleados y socios a ser conscientes del reciclaje y la importancia de desechar los desechos químicos adecuadamente y no desperdiciar alimentos», comenta.

«De cara al futuro, el objetivo principal es asegurar, cada vez más, la plena satisfacción del cliente, que viene a buscar su objetivo en nuestra empresa, es decir, el reconocimiento de la Ciudadanía Europea, y contribuir al bienestar y calidad de vida de los clientes, empleados, socios y propios socios, apuntando a un mundo adecuado y sostenible», concluye Débora.

### Papel de la mujer en el mundo corporativo

Según la CEO Débora Bernardes, las mujeres tienen un alto grado de importancia en el entorno corporativo debido a los siguientes puntos: estudian y realizan muchas más especializaciones; siempre están en busca de más conocimiento; se adaptan mejor a los cambios e innovaciones en el escenario profesional; tienen creatividad y rendimiento para su-

perar los retos impuestos — incluidos los competidores—; se comunican de una manera más fácil y clara (negociar con proveedores y clientes de la empresa tiene una ventaja competitiva relevante en el mercado); tienen empatía, capacidad de percibir las necesidades de otras personas y satisfacerlas (lo que favorece a la empresa); tienen más capacidad de escuchar activamente; cuentan con comunicación no violenta; y se ganan la confianza del equipo, construyendo relaciones de trabajo más transparentes y de calidad.

Otro punto destacado como positivo en las mujeres es que están en el tope, son líderes y gerentes, inspiran y se convierten en un referente para quienes están ingresando al mundo corporativo, lo que se convierte en un punto fundamental respecto al desarrollo social.

En Ciudadanía Europea, el 85% de las socias son mujeres. Entre las alianzas estratégicas y los colaboradores, también hay un 60% de mujeres. «Dentro de Ciudadanía Europea, utilizamos todo nuestro conocimiento, nunca dejamos de estudiar y, lo más importante: siempre valoramos stakeholders, mutuamente», enfatiza. Cada estrategia presentada, cada decisión tomada, siempre tiene a todos involucrados y se utiliza como caso para las próximas situaciones.

### Todos somos iguales dentro de la empresa

Los principales pasos para fomentar y promover la equidad de género en todas las actividades sociales y económi-

cas del mundo y en las organizaciones, en primer lugar, es entender que el ser humano, el hombre y la mujer, cada uno con sus capacidades, complementan todo este universo. Ser capaz de ver las fortalezas y alimentarlas para que se mejoren cada vez más.

«En la misma Constitución Federal de 1988, en el artículo 5, inciso I, está escrito: “Hombres y mujeres son iguales en derechos y obligaciones”», refuerza Débora, señalando que el primer paso, es decir, la primera iniciativa en entornos corporativos o en el mundo, es el reconocimiento de garantizar la igualdad formal y material. «Esto sí es una verdadera igualdad de género en las relaciones interpersonales y externas con la sociedad. Las mujeres o los hombres, siempre que tengan competencia para asumir responsabilidades, deben ser tratados de manera igualitaria», subraya.

Pero hay que decir que la misma mujer necesita entender que un entorno corporativo no es una extensión de su hogar. Tiene vida propia, problemas, soluciones, diversión y más. «Cuando una mujer ve que su vida personal no podrá mezclarse con su vida corporativa, en este punto, tendrá igualdad en todo. Incluso, obtendrá muchos más beneficios de los que espera. En cualquier profesión o cargo, primero, es necesario tener competencia, creer en ti mismo, y mostrar con hechos, poner tus casos, traer a través de tus conocimientos soluciones diferenciadas, hacer que ella, la mujer, dentro de esa organización sea indispensable,

dejar que la organización se dé cuenta de que es súper importante para el progreso y crecimiento de la empresa», destaca.

La organización que tiene una visión amplia y no adopta conceptos de «hombre y mujer» tendrá su crecimiento en todos los aspectos, de manera rápida y duradera. La empresa que tiene sobre su base el principio de respeto a los grupos de interés internos y externos no tendrá problemas, solo crecimiento. «Somos seres humanos, no máquinas. Así que el bienestar, la calidad de vida, la felicidad y la pasión en lo que realizamos es la clave del éxito», concluye.



DÉBORA BERNARDES - CEO

# Cidania Alemã

Berlim - Alemanha



**ESPECIALISTA  
EM CIDADANIA  
EUROPEIA**

Portuguesa  
Italiana  
Lituana  
Espanhola  
Alemã  
Polonesa

+ 55 11 98324-0541

+351 912 121 842

contato.debora@europaevoces.com

cidaniaeuropaevoces.com

cidaniaeuropaevoces

cidaniaeuropaevocesoficial

Cidania Europaevoces



RE  
POR  
TA  
JES

**REPORTAJES**  
REPORTAJES



## GRUPO SKILL

Grupo Skill funciona como una boutique y opera directamente para varios segmentos dentro del mercado de prestación de servicios, ofreciendo servicios de Contabilidad, Consultoría, Soluciones en Tecnología Fiscal y Financiera, así como servicios de Gestión de Personas. Fundada en 1979 por los hermanos Faria, la empresa tiene como objetivo proporcionar una atención más humanizada a las áreas de Contabilidad e Impuestos.

Actualmente, la organización genera alrededor de 130 empleos directos y decenas de indirectos, junto con sus socios y proveedores. Según la vicepresidenta de operaciones, Viviam Regina Posterli, desde su fundación, el Grupo ofrece el más alto nivel de excelencia en la prestación de servicios, que van más allá de lo que suele ofrecer una oficina de Contabilidad.

El Grupo opera con un programa de Calidad Total desde 2004, cuando se implementó la ISO 9000, siendo la primera empresa en certificarse sin ningún incumplimiento. Luego vino la nueva versión de ISO 9001, 14,000 y 18,000, dirigida al medio ambiente, luego a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Finalmente, la compañía implementó la ISO específica de contabilidad, de SESCON, que es una referencia.

«Es una característica de la empresa valorar la relación con el cliente, ya sea interna o externa. Por ello, la calidad de la atención siempre ha sido una prioridad, además de la mejora continua de los procesos y la comunicación con sus grupos de interés», señala, destacando que, en este contexto, los principales retos son mantener una comunicación efectiva y el movimiento de los empleados en tiempos de pandemia.



Con esto, Viviam Regina señala que el Grupo entiende a las personas como una prioridad y busca hacer lo mejor para sus empleados, socios, socios, clientes y proveedores. En esto, los programas de responsabilidad social abordan la calidad de vida de los profesionales; acciones sociales para apoyar a los empleados, familiares e instituciones desfavorecidas; las mujeres son la mayoría en el personal y el liderazgo; y la gestión participativa, en la que la evolución del profesional puede llevarle a incorporarse a la sociedad de la empresa.

Las iniciativas también implican la igualdad en trato para todos los profesionales, independientemente de su raza, religión, género, identidad de género; integración de la presidencia

con los equipos, a través de desayunos; cenas con socios para presentar los resultados y la planificación, con el fin de involucrarlos y garantizar la transparencia; adecuación a la LGPD, con una oficina de referencia sobre el tema; actualización del ciberseguro para una mayor seguridad de la información de empleados y clientes; programa de meditación y atención psicológica; código de conducta y ética profesional; disminución del uso de papel y expansión de los sistemas y plataformas digitales; intercambio de vasos desechables por tazas y botellas permanentes y personalizadas para cada profesional para reducir los residuos y los impactos ambientales; y el compromiso con los valores y la responsabilidad en la generación de empleo.



Además, lleva más de 15 años trabajando con maestría en el frente tecnológico, con el desarrollo de soluciones fiscales que se integren con los mejores ERP del mercado, como es el caso de SAP B1. Siempre buscando innovar, está lanzando al mercado su último proyecto enfocado al mercado financiero, que tiene como principal característica la gestión de las boletas online, entre otras soluciones financieras que traen beneficios a sus clientes





«Todos estos programas se están aplicando en la empresa, y el principal reto es estandarizar los procesos, ya que trabajamos con diferentes áreas de perfil, como Contabilidad y Tecnología. Sin embargo, podemos observar resultados muy positivos cuando analizamos la confianza que sienten los profesionales que trabajan en una empresa comprometida con su bienestar y seguridad», destaca Viviam Regina.

Sin desconocer ninguna iniciativa, el Grupo destaca el compromiso con el empleo de cada empleado, especialmente en este periodo de pandemia de la COVID-19. Durante la fase más crítica de la crisis sanitaria, cuando las corporaciones estaban despidiendo a sus colaboradores y cerrando puertas, el Grupo Skill no solo mantuvo a sus profesionales, sino que también subsidió y contrató más, creó beneficios, como la moneda Skill, que elevó el salario más bajo en relación con el mercado a la pirámide de inversión del personal y realizó acciones sociales a favor de los

empleados, familiares e instituciones necesitadas.

Estas iniciativas impulsan la colaboración de la organización para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Según el vicepresidente de operaciones, aunque esta agenda es un proyecto ambicioso, la compañía cree que es posible, siempre y cuando cada uno haga su parte. «Esto incluye individuos, personas legales y gubernamentales, contribuyendo a un mundo mejor donde las generaciones futuras podrán compartir y aprovechar nuestra riqueza natural. Esto requerirá mucha inversión para crear conciencia y educar a la sociedad con este fin», comenta. Respecto a estas iniciativas puntualmente enfocadas al medio ambiente, el Grupo también aplica prácticas para minimizar recursos como el papel y los desechables. Además, utiliza agua de reutilización. El programa de cuidado y educación ambiental está en implementación, lo que facilitará la medición de los impactos a partir de este año.

En cuanto a los programas de Compliance, Viviam Regina señala que, quizás debido al Core Business de la compañía, este reto no se ve complicado porque forma parte de la operación y oferta del Grupo. «Es decir, el Compliance es lo que sabemos hacer y ofrecer a nuestros clientes», enfatiza, explicando que las soluciones tributarias se desarrollan y activan en la Receta Federal a través de SPEDs.

«Formamos parte de los Proyectos Piloto del Gobierno por nuestra reconocida reputación. Las soluciones financieras son desarrolladas por nosotros con socios de renombre y operadas por las principales instituciones financieras del país. Nuestro modelo de gestión es periódicamente verificado y auditado por empresas especializadas e independientes con respecto al perfecto cumplimiento de las regulaciones brasileñas o internacionales, como la LGPD. Por ser el centro del Grupo Skill, las interpretaciones y requisitos de nuestra compleja legislación brasileña son interpretados por nosotros y apropiados para nuestros clientes y socios con servicios relacionados con LGPD, Planificación Fiscal, contabilidad y revisiones fiscales, entre otros», cuenta la ejecutiva.

Estas prácticas se suman a iniciativas dirigidas a la satisfacción de diferentes colectivos. Para los clientes internos, la empresa actúa constantemente con humanización, promoviendo acciones de celebraciones por la integración y favoreciendo el clima organizacional, promociones, mejoras de beneficios y alianzas, entrega de kits de onboarding, maternidad, paternidad, acciones para los hijos de los empleados en el día del niño, entre otros. Para los ex-

ternos, valora el mejor servicio posible, siempre buscando superar las expectativas. Y para los proveedores, mantiene a aquellos que están comprometidos con la responsabilidad social y ambiental y siempre busca una forma en que ambas partes se beneficien de la negociación.

Viviam Regina también llama la atención sobre la ética y la transparencia, presente en la actuación con todos los públicos. Destaca que todos los proyectos tienen la misión de agregar diferenciales que contribuyan a los clientes y socios a través de la innovación y el enfoque en la creación de valor. «En este ejemplo, tenemos nuestras soluciones como financieras, donde todas las ventajas son recibidas por toda la cadena», señala.

Este conjunto de acciones y directrices refleja la reputación de la empresa. El vicepresidente del sistema operativo asegura que este tema es algo que las corporaciones van adquiriendo con el tiempo, mostrando su capacidad frente al mercado y la competencia. Para ello, se tienen en cuenta varios aspectos, entre ellos la forma en que se realiza una gestión. En esto, los clientes de Skill Group pueden contar con claridad y proximidad. «Nuestros clientes observan no solo la entrega del resultado, sino cómo se hace. De esta manera, es ineficaz presentar un excelente marketing en los medios de comunicación sin realizar buenas prácticas a diario. Cuando tenemos una empresa ética, que tiene responsabilidad social y está comprometida con sus profesionales, se convierte en un referente en la gestión; con esto, su reputación se extiende de manera positiva», concluye.



# SOBRE O GRUPO SKILL

**+7.000**  
clientes

**+150**  
colaboradores



**100% brasileiro**

Desde 1979 atendendo a todo o território brasileiro



**Méritos e reconhecimento**

Um negócio genuíno, com mais de 40 anos de mercado



**Sustentabilidade**

Compromisso com qualidade, ética, o meio ambiente, o social e o humano

FALE CONOSCO E DESCUBRA COMO  
PODEMOS AJUDAR A SUA EMPRESA.



+55 11 5574-7770 | + 55 62 3639-4469

gruposkill@gruposkill.com.br



gruposkill.com.br

twitter.com/gruposkill

youtube.com/gruposkill

instagram.com/grupo\_skill



LATIN AMERICAN  
QUALITY INSTITUTE

## INSTITUTO MATERONLINE



Quando invertimos em acolher a nossos bebês, así como en la salud mental materna, dando mejores condiciones para que las mujeres tengan un buen embarazo, parto y posparto, aumentan las posibilidades de que el sujeto también entienda el mundo de una manera más empática, más consciente y responsable. Reduiremos los problemas de salud y salud mental, la violencia, la educación, entre otros ámbitos.



Centrado en infoproductos (cursos en línea) para profesionales de la salud, especialmente psicólogos, el Instituto MaterOnline tiene como actividad principal la educación, con capacitación para profesionales en temas de atención perinatal - embarazo, parto y posparto. Las actividades en la compañía comenzaron en enero de 2018, distribuyendo contenido gratuito en las redes sociales.

La fundadora y directora Rafaela de Almeida Schiavo explica que la misión del instituto es reducir, en Brasil, las altas tasas de mujeres embarazadas y en posparto con cambios emocionales. Así, los materiales se distribuyen en formato de e-books, artículos, textos, videoclases, eventos y podcasts. Alrededor del 85% del contenido es gratuito para profesionales con interés en la salud mental materna.

A su vez, para los profesionales que desean obtener un conocimiento y cualificación más profundos en el mercado, el 15% del contenido se vende en formato de curso. «En 2018, tuvimos alrededor de 80 estudiantes inscritos en nuestros cursos. A fines de 2021, superamos la marca de más de 2000 estudiantes matriculados en nuestros cursos desde 2018», cuenta la directora.

Rafaela señala que la calidad impregna todo el trabajo de MaterOnline, principalmente porque las iniciativas están vinculadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Ella enfatiza que la compañía cree que, para cambiar el mundo, es importante cambiar la forma en que se recibe a los niños, particularmente en relación con los problemas emocionales.



«Hoy en día, desafortunadamente, los bebés no son bien recibidos en nuestro planeta, Más de la mitad de las mujeres embarazadas tienen cambios emocionales significativos, como el estrés, y esto afecta el curso del desarrollo fetal e infantil. La investigación indica que el alto nivel de cortisol durante el embarazo puede causar un parto prematuro y mayores posibilidades de depresión materna en el posparto», explica.

Esto también se suma a la realidad de que, por cada cuatro mujeres en el parto, una pasa por la llamada violencia obstétrica, que también puede afectar la forma en que se recibe al bebé. Por lo tanto, muchas consecuencias psicológicas pueden resultar de este período de embarazo, parto y posparto, influyendo negativamente en el desarrollo de la personalidad y la identidad.

Este conjunto de acciones se refleja en la reputación de la empresa, con-

siderada por Rafaela un diferencial. Refuerza que la atención se centra en la satisfacción del cliente, y esto se demuestra en ausencia de quejas públicas. «En general, los correos de sugerencia de mejora que recibimos tienen un tono más amigable que agresivo por parte de nuestros clientes», señala.

Para ello, se evalúa la satisfacción interna en reuniones diarias, semestrales y anuales, cuando se discuten los retos y caminos hacia la mejora continua. Del mismo modo, se organizan conferencias para alinear las expectativas entre las personas del equipo, el reconocimiento de los esfuerzos para lograr los objetivos y los premios.

En el caso de clientes externos, el instituto aplica encuestas de satisfacción, cumpliendo siempre compromisos. «Estamos mejorando constantemente nuestros productos, escuchamos sugerencias y ana-

lizamos lo que podemos hacer para satisfacer las necesidades del cliente. Con los proveedores, mantenemos una relación amistosa, porque cuando ponen reglas, nos esforzamos por cumplirlas todas», subraya.

La empresa cuenta con afiliados Hotmart — estudiantes o ex alumnos de cursos que recomiendan la formación para otros profesionales. Esta recomendación funciona por medio de comisión, es decir, cuando hay indicación e inscripción efectiva, la persona que hizo la recomendación cuenta con un 20% de comisión. También hay profesionales que se asocian para eventos científicos en el área de la salud mental materna.

Las acciones no solo se concentran en la parte interna del instituto, sino que también llegan a la sociedad. En

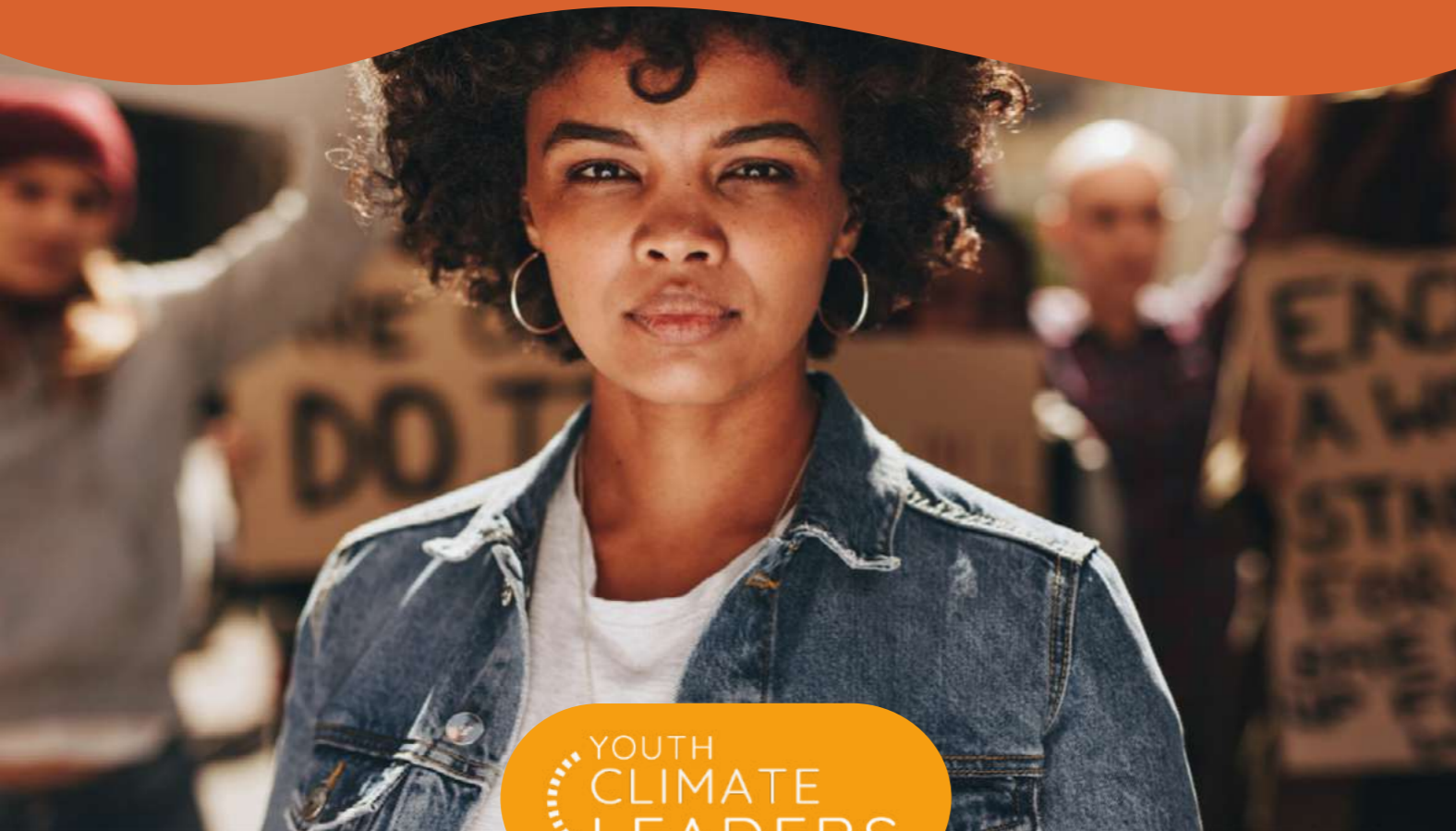
mayo de 2020 y 2021, MaterOnline organizó una Movilización Nacional para la Salud Mental Materna. Rafaela explica que, inicialmente, la idea era un movimiento que ocurriría el segundo sábado de mayo, ya que las psicólogas perinatales, estudiantes del instituto, están en varias ciudades de Brasil.

«La intención sería una jornada de conferencias para que la población se informara sobre la importancia de la atención de salud mental de las mujeres durante el embarazo, el parto y el posparto. Sin embargo, ocurrió la pandemia por la covid-19 y tuvimos que transformar el evento presencial en un evento online», explica la directora, destacando que esta acción es de gran importancia en la Responsabilidad Social Corporativa.





Entre enfrentar a  
crise climática e o  
desemprego estrutural,  
decidimos fazer os dois.



YOUTH  
CLIMATE  
LEADERS

Invista em sua formação ou contribua  
com bolsas para que mais jovens acessem  
carreiras sustentáveis.

Conheça o YCL.



“

FAMP busca la excelencia y la inseparabilidad en la tríada educativa —docencia, investigación y extensión— promoviendo acciones académicas acordes al contexto de la sociedad contemporánea, los constantes cambios en la ciencia, la tecnología, las relaciones sociales, atendiendo las demandas locales y regionales de la sociedad, conscientes de que el conocimiento técnico-científico está siendo absorbido continuamente. Así que no hay un solo proyecto en el centro de atención, enfatiza Morgana.

”

## CENTRO DE ENSINO SUPERIOR MORGANA POTRICH FAMP FACULDADE

Con la misión de ofrecer excelencia en la docencia, investigación y extensión con miras a la formación integral del ser humano, Facultad Morgana Potrich - FAMP trabaja en Educación Superior, con pregrado, posgrado y extensión; Educación Profesional; y la formación profesional a nivel tecnológico. Desde su creación en 2005, con los cursos de Enfermería, Farmacia, Fisioterapia y Nutrición, la organización involucra a todas y cada una de las personas que apuntan a una perspectiva de futuro.

Según la directora general, Morgana Potrich, el colegio genera 161 empleos directos y más de mil vacantes indirectas, como auxiliar de tienda y farmacia, mototaxi, taxi, Uber, limpiadores, recepcionistas, agentes inmobiliarios, mucamas, cocineros, camareros, entre otras profesiones. Y todos los empleados siguen las pautas de un programa de Calidad Total, que busca la excelencia y la satisfacción de toda la comunidad académica y está dividido por sectores, que abordan las áreas más diferentes.

En el sector pedagógico, respecto a los docentes, la atención es diaria, a través del Departamento de RR.HH., que cuida de los asuntos oficiales. La empresa también cuenta con el Departamento NAP (Centro de Apoyo al Profesorado, según su sigla en portugués), en el que directores y coordinadores imparten talleres, aclaran dudas, enseñan metodologías activas, entre otras accio-



nes. Este sector también cuenta con las NDE de cada curso, cuya función es la visión de futuro, elevando el rumbo a un nivel cada vez más avanzado.

En el sector académico, la atención se dirige única y exclusivamente a los académicos, que son la razón para vivir en la universidad. En este contexto, se implementaron algunos programas de Calidad, como el Centro de Apoyo al Estudiante (NAD, según su sigla en portugués), el Centro de Práctica Legal, Estudios grupales, investigación, extensión, entre otros.

Estas acciones se suman a la atención brindada al conjunto de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Según Morgana, el desarrollo sostenible puede satisfacer las necesidades de la generación actual sin comprometer la existencia de las generaciones futuras. Con este fin, FAMP trabaja en asociación con gobiernos, municipios, sociedad civil, empresas privadas, asociaciones, especialmente con adolescentes y jóvenes, para fortalecer lo que funciona, innovar para mejorar las soluciones y compartir las lecciones aprendidas.



«Contamos con el Programa FAMPrepara, que tiene como objetivo impartir clases preparatorias para el examen de ingreso, los sábados, en la propia IES (ante la crisis sanitaria de la covid-19). En el período de pandemia, permanecemos en línea con todo el apoyo para aquellos que no tienen internet en su hogar. FAMP cree que una nación se modificará con acciones colectivas, y estamos contribuyendo a la Agenda 2030», dijo.

Así, los trabajos contemplan también el exterior de la facultad, empezando por acciones con el medio ambiente, a través de cuatro proyectos de recogida en las unidades del IES, como las pilas y baterías, agua de lluvia, medicamentos caducados y frascos vacíos de las más variadas marcas de cosméticos. «El reto ha sido y sigue siendo la conciencia de la comunidad en general. Sin embargo, nuestra IES se mantiene con la difusión y sensibilización en los más diversos barrios de la ciudad y alrededores», refuerza Morgana.

FAMP también tiene varias iniciativas en el campo de la Responsabilidad Social Corporativa, entre ellas se encuentran FAMPrepara, curso preparatorio para el examen de ingreso; Afeto FAMP; FAMP Movimento - Pilates suelo/pelota y actividades funcionales; Conscientiza FAMP, que son acciones para combatir y combatir la covid-19; Proyecto de extensión de FAMP Afeto: salud mental y VIH/ITS/SIDA; Adopta a una persona mayor; Sou mais cedro: sonriendo con la comunidad; entre otros.





La institución entiende que estar en cumplimiento es cumplir con las leyes y regulaciones internas y externas, lo que implica un compromiso individual del empleado. En este parámetro, se adoptaron algunas regulaciones y estándares como código de conducta y ética, programa de accesibilidad, Certificado Internacional de Responsabilidad Social, Plan de Desarrollo Institucional, Estatutos, Defensoría del Pueblo, Reglamento de Seguridad y Salud, entre otros.

Morgana explica que el mayor reto es involucrar a empleados y clientes en estos estándares; sin embargo, esto es parte de una buena gestión, lo que genera repercusiones en la reputación de la empresa. «Entendemos que la gestión de la calidad, la eficiencia y la transparencia es lo que desarrolla una empresa. Tomando esta filosofía, la institución está siendo reconocida con premios nacionales e internacionales», señala.



**FAMP**  
FACULDADE MORGANA POTRICH



**HOJE**  
**PROCURAR CLIENTES**  
**VIROU TRABALHO DE**  
**ESPECIALISTA**

**AJUDAMOS VOCÊ A ACHÁ-LOS.**

AGÊNCIA LÍDER NO SEGMENTO DE LEAD GENERATION NA AMÉRICA LATINA.



GERAÇÃO DE LEADS QUALIFICADOS.  
PLATAFORMA DE MÍDIA PROGRAMÁTICA.  
PLATAFORMA DE SMS MARKETING.

PLATAFORMA DE WHATSAPP MARKETING.  
ENVIO E GERENCIAMENTO DE MENSAGEM FONADA.  
DISPARO DE EMAIL MARKETING PARA BASES SEGMENTADAS.

CAMPANHAS ONLINE COM FOCO EM PERFORMANCE.  
CAMPANHAS E GERENCIAMENTO DE GOOGLE, FACEBOOK, TWITTER, BLOGS, PORTAIS.  
COMPRA ESTRATÉGICA DE MÍDIA ONLINE.



**LEADSOLUTION**  
A FORMA MAIS EFICAZ DE APROXIMAR O CLIENTE DA SUA EMPRESA.

**(11) 2823-2083**

WWW.LEADSOLUTION.COM.BR  
CONTATO@LEADSOLUTION.COM.BR



## MIKAELI KEZIA DE MENDONÇA ALVES SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Mikaeli Kezia de Mendonça Alves Sociedade Individual de Advocacia es una oficina que opera en las áreas de Derecho laboral y de la seguridad social. El inicio de las actividades tuvo lugar en 2016 y, desde entonces, el trabajo se ha centrado en la consultoría presencial en establecimientos y fábricas, con miras a adoptar los mejores procedimientos conductuales.

Según el abogado Dr. Mikaeli Kezia de Mendonça Alves, esta visión y acción junto a las organizaciones permiten la prevención de daños legales, en los que se resuelven porciones significativas de los conflictos sin la necesidad de llegar al poder judicial, ahorrando desgaste a las partes involucradas. Por lo tanto, los casos se someten a análisis en profundidad para obtener respuestas contundentes.

Entre los lineamientos que impregnan el trabajo de la oficina se encuentra la agenda con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La abogada explica que estos objetivos son un llamado global a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el medio ambiente y el clima, así como garantizar que las personas en todas partes puedan disfrutar de paz y prosperidad, viviendo con dignidad.

Para ello, la ética es una nota clave en todas las acciones, especialmente cuando se trata del cliente. En este contexto, la oficina puede aportar una gran colaboración respecto a los sistemas de Compliance. Según el Dr. Mikaeli Kezia,

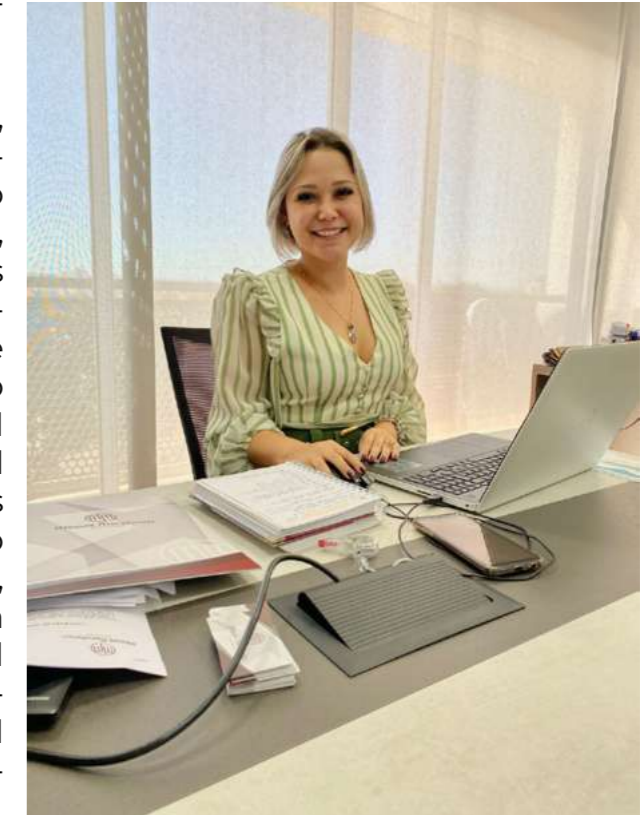


un abogado o un despacho Compliance son aliados de las organizaciones y pueden ayudar en la creación de buenas prácticas, además de evitar sanciones.

«Dentro de nuestra acción preventiva, podemos evitar daños e impactos irreversibles para las empresas que no cumplen con las leyes y regulaciones, a menudo sin saberlo. Las auditorías de cumplimiento son una de las opciones de servicio legal que puede ofrecer la firma», señala, destacando también la importancia del papel del abogado: «En este tipo de auditoría, el abogado hace un mapeo de todas las rutinas de la empresa, identificando no conformidades y, a partir de ahí, sugiere los ajustes necesarios. Para trabajar en este campo, el profesional debe contar con sólidos conocimientos sobre el entorno regulatorio del cliente, así como conocer con propiedad el día a día de la empresa».

Aún en este campo, el Dr. Mikaeli Kezia refuerza que el profesional también necesita conocer todas las licencias, autorizaciones, procesos y prácticas que la empresa tiene que cumplir, ya que el incumplimiento de las leyes puede generar diversos daños a la reputación de la corporación. «Incluso puede impactar la imagen de un negocio, un activo valioso», enfatiza.

En esto, la calidad y la excelencia en los servicios aumentan la confianza del cliente. Para la oficina, el éxito con el trabajo proviene de los lazos desarrollados a través de relaciones verdaderas, transparentes y humanas. Para ello, los abogados se enfocan en la seguridad jurídica para que los clientes utilicen sus iniciativas, generando desarrollo en un ambiente legal, ético y pacífico.



“

Muchas empresas, después de haber conquistado al cliente, no toman acciones para establecer una relación duradera. Esta falla genera insatisfacción y, como consecuencia, la posible pérdida del cliente. Tener una buena relación, atender dudas y peticiones, ser proactivos y buscar las mejores soluciones aseguran la fidelización y una buena imagen para la empresa.

”





La comunicación clara y objetiva también es un diferencial, principalmente para mantener una buena relación con los grupos de interés. «Cuanto mayor y más simple sea el acceso otorgado, mayores serán las posibilidades de una relación más amistosa con menos impacto negativo. Cultivar una relación con estos grupos debe ser un hábito común de las empresas brasileñas», señala.

También refuerza que, desde el momento en que la empresa considere el punto de vista de los grupos de interés, puede beneficiarse de las relaciones, detectar de antemano los signos de un conflicto y crear solu-

ciones a problemas que aún no han surgido. «Por eso, nuestra estrategia es cultivar la interacción, porque vemos una oportunidad para desarrollar una inteligencia competitiva», explica.

Estas acciones se reflejan en la buena reputación del despacho. Para la abogada, con el aumento diario de la competencia, ganar protagonismo en el mercado no ha sido una tarea fácil. Por lo tanto, ofrecer productos y servicios de calidad no es suficiente para garantizar la estabilidad y el protagonismo; se necesita una reputación empresarial positiva.

La Dra. Mikaeli Kezia explica que entre las formas más efectivas de fortalecer la reputación empresarial se encuentran los premios que el mercado otorga a través de encuestas que miden la satisfacción del cliente, la calidad de los productos y servicios y su relación. Es decir, estos reconocimientos atestiguan la calidad y el prestigio de la empresa ante audiencias estratégicas.



Dra. Mikaeli Mendonça

É com muita gratidão que recebo a notícia de indicação pelos membros Quality Magazine - Latin American Quality Institute 2022.

A advogada Mikaeli Kezia de Mendonça Alves, formada em direito em 2015, com escritório na cidade de Jundiaí/SP, busca estabelecer parcerias de longo prazo: Tenho convicção de que o sucesso do nosso trabalho vem de laços de confiança desenvolvidos através de relações verdadeiras, transparentes e, acima de tudo, humanas. Meu maior propósito é conferir segurança jurídica para que os clientesousem em suas iniciativas, gerando desenvolvimento, em um ambiente jurídico ético e pacífico. Busco sempre atuar de forma ética.

O escritório presta assessoria em direito coletivo e individual, contencioso; ajuizamento de ações especiais, desenvolvimento de técnicas para prevenção de litígios; orientações práticas

trabalhistas, além da elaboração de pareceres técnico-procedimentais. Mikaeli Mendonça Advocacia e Consultoria Jurídica, também oferece consultoria presencial nos estabelecimentos, fábricas, visando a adoção de melhores procedimentos comportamentais, a fim de prevenir danos jurídicos onde parcelas significativas de conflitos são resolvidas sem que se precise chegar ao judiciário, poupando desgastes às partes.



**Valores:**

Tenho como valor, a promoção de serviços jurídicos de excelência, estabelecendo empatia pelo diálogo franco e leal com os clientes, vivenciando em um ambiente de trabalho motivante, que impõe reciclagem constantes e aprimoramento, com profissionais talentosos e vocacionados. Atuando com ética, pró-atividade e disciplina, com o foco no resultado desejado pelos clientes.

11 96938-6036

Av. 9 de Julho, 3405 - sala 402, 4º Andar, Centro, Jundiaí - SP  
E-mail: mendoncaa.adv@gmail.com



MELHORE O  
DESEMPENHO DA  
SUA SEGURANÇA  
DO TRABALHO

✓ Yes

“

Como empresa, es importante conocer cómo nuestros procesos pueden afectar a la sociedad y qué planes podemos poner en marcha para eliminar o reducir este impacto, porque de esta manera también concienciamos a otras empresas o agentes y podemos contribuir al cambio, lo que hará que una sociedad sea más responsable, asegurando un desarrollo sostenible para las generaciones futuras.

”

## DISTRIBUCIONES DIÉSEL PERÚ S.A.C

Enfocada en el sector industrial, Distribuciones Diésel Perú S.A.C cuenta con centros de mantenimiento de motores diésel y reparación de tren de potencia, además de un taller de reparación de transmisiones automáticas. De los clientes atendidos, el 50% son del sector minero, ya que el Perú se encuentra con altas exigencias en esta área. Según los proyectos del banco central de reserva, el 20% de los ingresos del PIB proviene de la minería.

La asistente de marketing Delia Huertas dice que la compañía inició operaciones en 1962 bajo el nombre de Repuestos Diésel S.A (Redisa), dedicándose a la venta y mantenimiento de motores diésel de dos tiempos de la marca General Motors. En 2002, cambió su nombre social a Detroit Diésel - MTU Perú S.A.C y hoy se llama Distribuciones Diésel Perú S.A.C. Actualmente, 82 empleados directos se dedican a servicios que pasan por reparaciones y evaluación.

En el Centro de Mantenimiento de Motores Diésel se realiza la reparación de motores diésel de alta potencia, principalmente camiones mineros. El sitio también cuenta con una infraestructura de servicio de primera clase, que incluye profesionales, talleres certificados ISO 9001 y dinamómetro digital para pruebas de motores de hasta 4500HP. En el Centro de Reparación de Tren de Potencia, se realizan reparaciones para motores de tracción y alternadores principales de camiones de la marca Komatsu.

Delia señala que la gestión sigue un modelo de Calidad Total, donde los principios se centran en el cliente, el liderazgo, el compromiso del equipo, los enfoques basados en procesos y hechos para la toma de decisiones, el sistema de gestión, la mejora continua y las relaciones con pro-





veedores mutuamente beneficiosos. A su vez, los retos son la eficiencia en la situación final y el servicio con excelencia de los requisitos de la norma ISO 9001:2015.

A esto se suma la agenda con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La compañía considera que estos objetivos se lograrán junto con los otros actores involucrados, como el gobierno, la sociedad civil y los ciudadanos. Para ello, como parte del sector privado, la organización reconoce tener un papel que desempeñar en la sociedad con actividades que contribuyan a estos objetivos. En esto, la colaboración se centra en la producción y el consumo responsables y la acción climática.

Como acción práctica, Distribuciones Diésel Perú S.A.C implementa programas de Medio Ambiente, con implementación de la norma ISO 14001:2015. También cuenta con el plan de manejo de Residuos Sólidos. El proyecto incluye procedimientos

basados en criterios sanitarios, ambientales y de viabilidad técnica o económico-ambiental para la reducción de residuos, desde la fuente de generación hasta su disposición final. También se incluyen plantillas de registro, informes y capacitación.

Respecto a las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, otro proyecto se centra en el reciclaje de residuos sólidos y líquidos peligrosos. «Este programa está en proceso de estar en acción, junto con una empresa ecológica como mediador. Petramás trabaja estos residuos en pozos tratantes y se nos entrega certificados de compromiso con el medio ambiente, este reciclaje se hace mensual y la cantidad depende de la carga laboral», explica.

Por otro lado, la empresa vende papel, cartón y plástico que son reciclados por los propios empleados. Según Delia, del dinero recaudado, una parte se distribuye a todos los empleados

como incentivo para reciclar. También en este contexto, los empleados están llamados a recolectar tapas de papel y botellas para apoyar a Aniquem, una organización que atiende a pacientes con quemaduras, con su programa de reciclaje.

Sobre los grupos de interés, la empresa los divide en clientes externos e internos. Los colaboradores externos están capacitados para comprender mejor las expectativas del público, para el contacto frecuente, para la capacitación del equipo de ventas y para la reducción del tiempo de espera en caso de cualquier eventualidad. La ética es otra característica priorizada independientemente del público.

Los clientes internos se consideran participantes en todas las acciones. «Es necesario que nuestros empleados estén siempre motivados. En esto, nos aseguramos de que puedan desempeñar sus funciones correctamente. Dar importancia a nuestros empleados es primordial, porque son los recursos más importantes para nosotros. Por ello, no solo cumplimos con los beneficios proporcionados por la ley, sino que también brindamos los recursos necesarios», garantiza la ejecutiva.



Además, Dalía destaca que la buena gestión fue la responsable de la correcta conducción de los procesos, habilitando incluso la certificación ISO 9001, que confiere varios beneficios en el aspecto económico, control e imagen de la empresa, reducción de costos de producción y consumo de recursos, optimización de procesos, mayor competitividad y satisfacción del cliente.

«Del mismo modo, una buena gestión aporta beneficios a la sociedad porque genera empleo y aumenta la calidad de vida. También se obtiene una buena reputación corporativa generando beneficios no solo para nosotros, sino también para nuestros grupos de interés, como empleados, proveedores y clientes, que cuentan con el mejor entorno posible para trabajar juntos y alcanzar objetivos comunes», concluye.





**59** AÑOS DE EXPERIENCIA AL  
SERVICIO DE LA INDUSTRIA  
PERUANA.



- Centro de Mantenimiento de Motores Diesel - CMMD: Reparación de motores Diesel de alta potencia para aplicaciones mineras.
- Centro de Reparación de Tren de Potencia - CRTP: Servicio de reparación y venta de componentes para motores de tracción, alternadores principales y ventiladores de parrilla para camiones Komatsu.
- Desarrollo y ejecución de proyectos eléctricos llave en mano basados en grupos electrógenos Diesel.
- Servicio de reparación y venta de repuestos para transmisiones automáticas ALLISON.
- Los sistemas de filtración FLEETGUARD ofrecen soluciones para la filtración de aire y líquidos como aceites, combustibles y refrigerantes.
- Comercialización de baterías libres de mantenimiento de las marcas ACDELCO y DELKOR



“

Una empresa con gestión de calidad marca la diferencia en cualquier segmento. La transparencia en todo el contrato de servicios y el diálogo siempre serán la mejor estrategia para una buena gestión y para elevar la reputación corporativa.

”

## SANDRA MENDES SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Sandra Mendes Sociedade Individual de Advocacia es un despacho que atiende a pequeñas y medianas empresas, así como a diferentes personas que necesitan la mejor solución a sus problemas. Ubicada en la ciudad de Governador Valadares, en el estado de Minas Gerais, Brasil, la empresa inició sus actividades poco después de la graduación de su fundadora, la Dra. Sandra Paula de Souza Mendes —actual abogada gerente— en 2002, quien constituyó una empresa para trabajar en el área de negocios.

Según la Dra. Sandra Paula, una abogada recién graduada tiene muchas dificultades, sin embargo, el mayor reto enfrentado y superado al inicio del trabajo fue la falta de confianza de las personas o clientes debido a la edad del abogado titular, en ese momento, de 22 años.

Con las experiencias y exigencias en su trayectoria, el despacho mantiene un programa de Calidad Total para que la excelencia esté presente en todos los servicios. «Hemos implementado nuestras propias técnicas de gestión, que se han creado a lo largo de los años para evitar fallas internas y considerando la rutina de la oficina, incluida la gestión colaborativa con reuniones periódicas y diarias para definir la mejor estrategia para los clientes y el uso de la tecnología», explica, señalando que estas iniciativas a menudo enfrentan desafíos con las agencias públicas, como los foros, que no siempre caminan hacia la misma dirección.





Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) también integran el método de calidad en Sandra Mendes Sociedade Individual de Advocacia. El abogado principal señala que las actividades se pueden realizar sin comprometer los recursos naturales. «No debemos perder de vista que, en Brasil, los ODS, según la agenda de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), hasta 2030, son la erradicación de la pobreza, la protección del medio ambiente y garantizar la paz y la prosperidad para todas las personas. Por lo tanto, cada empresa, como la nuestra, debe actuar de una manera que contribuya al objetivo mencionado dentro de sus competencias», señala.

Como acción práctica centrada en el medio ambiente, el despacho ha im-

plementado un modelo 100% digital y totalmente terminado, evitando el uso de papeles. Para ello, el equipo ha tenido que escanear el archivo desde 2002. «Este fue nuestro principal reto, pero el resultado es inexplicable», enfatiza.

Las iniciativas también llegan a la comunidad externa a través de programas de Responsabilidad Social Corporativa. Uno de los proyectos es la prestación de servicios gratuitos al colectivo de personas de bajos recursos que necesitan la resolución urgente de problemas relacionados a la salud.

La Dra. Sandra Paula reconoce este trabajo como uno de los principales relacionados con grupos externos y llama la atención sobre el desafío vinculado a

la lentitud del poder judicial, especialmente después de la pandemia de covid-19. «Fue desarrollado para atender a personas necesitadas, especialmente a los discapacitados físicos y mentales, en los que el resultado proporciona satisfacción personal del cliente en estos dos momentos: cuando les informamos que el servicio será gratuito, por el programa de responsabilidad social, y cuando obtenemos el éxito, porque las demandas del programa son las que prolongan la vida del cliente», dice.

Velar por la ética es vital para el equipo de Sandra Mendes Sociedade Individual de Advocacia. Con esto, para garantizar la seguridad en todas las actividades, el despacho ha implementado un programa de Compliance. Según la doctora Sandra Paula, el riesgo de fracaso, cuando se cuenta con externos para el soporte, es mayor cuando el prestador de servicios se desempeña solo. «Por ello, la empresa realiza constantemente formaciones e incluso ha introducido el programa de integridad para reducir los riesgos a lo largo de la prestación de servicios, apuntando siempre a la mejor atención al cliente», subraya.

Para ello, la satisfacción del cliente y proveedores se produce a través de diferenciales que promueven la buena reputación de la oficina, y esto pasa por un servicio acogedor, un trabajo eficaz y encantador, para que el cliente no solo regrese, sino que también indique la empresa. En esto, las sugerencias del público y cualquier crítica se consideran a través de varias reuniones individuales con el cliente y las personas involucradas en el proceso. Esta retroa-



limentación es dada por los medios de comunicación para el regreso del cliente.

En el caso de la satisfacción de los grupos de interés, la primera estrategia es la eficiencia agregada al cuidado y la transparencia en toda la prestación de servicios. Al mismo tiempo, se presenta el desafío de la falta de tiempo, en vista de la rutina de la oficina, para reuniones frecuentes con los clientes.



**...sin objetivos  
no hay DIRECCIÓN**

**...sin ESTRATEGIA  
no hay resultados**

“

El valor de una marca depende básicamente de la percepción de los consumidores y de cómo se relaciona con el medio ambiente y el mercado. Contar con acciones y proyectos sostenibles mejora la imagen de una marca ya que suponen un paso adelante para el avance de la sociedad.

”

## DEISE COSTA ARQUITETURA E URBANISMO

Deise Costa - Arquitectura e Urbanismo es una empresa con servicios dirigidos a personas naturales y jurídicas, organizaciones no gubernamentales y autoridades públicas. La actividad principal se centra en la consultoría y prestación de servicios técnicos de Arquitectura y Urbanismo, tales como proyectos residenciales, comerciales, arquitectónicos urbanos, interiorismo, paisajismo, ecoaldeas, seguimiento y gestión de obras, consultoría y urbanismo.

La propietaria, Deise Elaine Costa Michelin, explica que Arquitectura y Urbanismo tiene una interdisciplinariedad, un tema que, al inicio de las actividades, hizo que la empresa descubriera su identidad y propósito de alinearse con todos los segmentos que caminan juntos. Es decir, la búsqueda de una diferenciación de mercado eficiente y coherente con su tiempo y necesidad del lugar donde se instala, así como con temas que están en la agenda del país y del mundo.

En esta alineación, los desafíos se presentaron y reforzaron la búsqueda de la innovación. «Los retos que nos han surgido nos han hecho reinventarnos para mantenernos en el mercado y buscar nuevos nichos. Y la secuencia de este movimiento fue el surgimiento del área de sostenibilidad aliada a todos los proyectos», comenta, señalando que estas observaciones fueron muy importantes para el posicionamiento y desarrollo de negocio de la compañía.

A esto se suma la gestión de la calidad total, también conocida como TQM (Total Quality Management), que tiene como objetivo el aumento continuo de la calidad. A través de la mejora de





la competitividad, eficiencia y flexibilidad de una empresa, buscamos la optimización de los procesos en cuanto a medidas preventivas para evitar problemas, como la gestión integrada, el aumento de la calidad y la optimización de la producción.

Deise Elaine señala que, con este programa, es posible saber qué quieren los clientes, obtener un mayor compromiso de los empleados, mejorar los procesos internos y reducir los costos sin pérdida de calidad. Así, a través de la racionalización, organización, limpieza, conservación y disciplina, la empresa cuenta con un entorno saludable para todos los empleados, clientes y proveedores.

La propietaria también señala que este

método considera acciones sostenibles y de gestión para un trabajo de excelencia. Con base en los principios del programa, la organización utiliza los recursos disponibles de acuerdo a la necesidad y adecuación, evitando el exceso y el desperdicio; organiza los medios de trabajo para tener un acceso rápido y seguro a ellos en cualquier momento; todos los miembros de la empresa colaboran en todos los aspectos de la limpieza y el mantenimiento del entorno de trabajo; se eliminan los factores que pueden actuar negativamente sobre las personas en el lugar de trabajo; y la mejora del rendimiento se produce de forma espontánea, sin necesidad de coerción por la jerarquía o presión de un grupo de personas, pudiendo potenciar la productividad, reduciendo costos e, incluso, volviendo más armonioso el ambiente de trabajo.

La compañía es signataria del Pacto Mundial y desarrolla acciones vinculadas a 15 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre ellos se encuentran el monitoreo riguroso de la cadena de suministro, evitando debilidades en materia de derechos humanos; la revitalización del entorno de las empresas, proporcionando un entorno saludable e inclusivo para la comunidad; reducir el consumo de agua y la reutilización en las operaciones; y la instalación de paneles fotovoltaicos en los edificios construidos.

Deise Elaine señala que, incluso antes de ser firmante del Pacto Mundial, ya existían en la organización actividades relacionadas con la reducción del impacto socioambiental y la maximización del valor agregado al producto final. «Desde el año 2017, por ejemplo, la compañía viene desarrollando acciones que cumplen con

el Objetivo 13, que trata de medidas que combaten el cambio climático y sus efectos. Hay una búsqueda de formas de calcular y proporcionar el inventario de gases de efecto invernadero de sus operaciones (fuentes directas e indirectas), así como está en negociaciones para compensar los impactos a través de la adquisición de créditos de carbono bajo el Programa Amigo do Clima», explica, destacando que esta iniciativa es administrada por WayCarbon y tiene como objetivo agregar valor a las empresas participantes, facilitando sus acciones de responsabilidad climática con transparencia y calidad. Al adoptar los ODS, se ha formalizado el compromiso con el desarrollo sostenible a nivel mundial.

También en iniciativas prácticas, Deise Costa - Arquitectura y Urbanismo ha implementado un estricto control de impacto ambiental mediante programas con la función de mapear principalmente la eliminación de residuos, el uso del agua y la implementación de energías limpias (fotovoltaicas y eólicas). «La medición se realiza a través de proyectos sostenibles que parten de la georreferenciación para analizar mantenciales de agua, bosque nativo, calidad y condiciones del suelo, ventilación predominante, factibilidad de ejecución con estudio del entorno», explica.

A su vez, los retos que surgen del programa vienen de la necesidad del emprendedor, quien contrata a la empresa para la ejecución del proyecto y obra, de las condiciones del lugar y los impactos ambientales y vecinales, además de la demanda de movimiento de personas que utilizan el ambiente, generando contaminación y la necesidad de estacionamientos. «Combinar todas estas

variables requiere experiencia y dedicación por parte del equipo», sostiene.

El bienestar de los empleados y personas que contratan los productos y servicios de la empresa también está contemplado en un programa de Responsabilidad Social Corporativa. Deise Elaine recuerda que este tipo de valor tiene que ser algo genuino y voluntario, de la empresa sin ningún interés asociado, aparte de tener un impacto positivo a su alrededor. «Es necesario pensar en la visión de un todo, en la comunidad, de aspecto holístico. Al fin y al cabo, tu empresa está hecha de personas, tanto las que trabajan en ella como las que hacen negocios con ella, y pueden ser accionistas, consumidores y proveedores», asegura.

Entre las acciones, destacamos la reducción del impacto ambiental. Es una estrategia muy utilizada, que elige materias primas menos contaminantes con origen certificado, verificación de disposición de residuos de manera adecuada, entre otros. Otra acción es la educación del público objetivo, que, a través de cursos y conferencias, aporta conocimientos sobre sostenibilidad y medio ambiente, en relación con los impactos de la construcción civil en el medio ambiente y la necesidad de ciudades más resilientes e inteligentes para optimizar el uso de los recursos naturales.

Además de ello, está la creación de líderes ambientales con programas para incentivar a los colaboradores que tengan interés en el tema, guiando y organizando cursos rápidos e incluso cursos de capacitación. Respecto al uso de productos naturales, se argumenta que cuanto menos procesos químicos

se utilicen en diversos productos, mejor para la salud y el medio ambiente. Así, hay formación de los empleados para que puedan optimizar el trabajo, impactando menos en el medio ambiente.

También se enumeran las acciones de voluntariado, ya que animan a los empleados a mantener una buena conexión entre las personas y la sociedad y sus necesidades. A través del Consejo de Mujeres Emprendedoras de ACIRP - Rio Preto, la compañía trabaja empoderando a las mujeres para que puedan iniciar pequeñas empresas y tener conocimientos de gestión.

Deise Elaine señala que la compañía tiene responsabilidad social corporativa, integra el conjunto de políticas y acciones de sostenibilidad social, económica y ambiental en el modelo de negocio. Señala que este tema es un marco y un mecanismo regulatorio que asegura el cumplimiento de las reglas éticas y estándares que deben ser respetados.

«Los recursos naturales utilizados en el proceso industrial, del que depende la construcción civil en general, son cada vez más escasos. El uso de energías limpias, el uso consciente del agua, el origen de las materias primas y el trabajo digno y bien remunerado son algunos de los puntos investigados en la cadena

productiva analizados en las elecciones de proveedores», menciona, reforzando que invertir en responsabilidad social corporativa es fundamental para la supervivencia y longevidad de una organización que quiere ser relevante en el mercado.

Entre los propósitos de la organización, está la satisfacción de los stakeholders. Para ello, se cuenta con una aplicación de investigación y escucha al cliente, un canal a través de correo electrónico que busca mapear los puntos de fragilidad en el servicio e intentar corregir. A través de un cuestionario personalizado para cada tipo de empresa, la empresa busca comprender los aspectos objetivos y subjetivos que llevaron a la satisfacción o no y cómo se podría realizar la corrección en la forma de actuar. En esto, todos los involucrados son cuestionados y tienen una respuesta de la empresa. También en este contexto, Deise Costa - Arquitectura y Urbanismo acoge con satisfacción todas las críticas y utiliza los datos obtenidos para mejorar el servicio y la búsqueda de la eficiencia.

En relación con la seguridad de los datos, se aplica una evaluación exhaustiva de las características de la empresa y sus riesgos, señalando la probabilidad de pérdidas, costos, estructura de gobierno, sector de operación, nivel de controladores internos, historial de contingencias y estructura regulatoria. Esta información fue fundamental para una planificación de implemen-

tación del Programa de Cumplimiento e Integridad, ya que se conocían sus riesgos y características.

A partir de ahí, la corporación estableció políticas de códigos de conducta y cumplimiento de obligaciones y estándares, siendo necesario establecer políticas internas y códigos de conducta claros y objetivos, pero que también sean rígidos. El mapeo de riesgos es una demostración visual de todas las amenazas de una organización, permitiendo también la identificación de los riesgos a los que están expuestos los empleados y las medidas para evitar multas, daños y otros problemas laborales.

Este programa también implementa el desarrollo y ejecución de manera correcta, con un equipo en el que cada individuo tendrá sus responsabilidades y trabajo. «Descuidar el tema dejará desprotegida a la organización, ya que el gerente no tendrá control sobre los procesos y empleados. Es crucial superar los desafíos de estar alineado con todos los estándares legales y regulaciones, logrando el apoyo total de todos los empleados en la cadena de producción», dice, y concluye: «La empresa debe ser eficiente y tener una buena imagen, porque su permanencia en el mercado y longevidad dependen no solo de los productos y servicios que produce, sino también de la buena reputación corporativa que tiene basada en la historia de la empresa y su solidez».





Tudo que você

precisa saber  
sobre a linha**Capim Coat**

## MICHELLE MENDES ADVOCACIA

A pesar de ser nueva en el mercado, iniciando actividades en 2019, Michelle Mendes Advocacia es un despacho que trabaja de manera efectiva en constante mejora en el área financiera de las personas jurídicas y físicas. Desde el inicio de los trabajos, la atención se centra en la calidad en los servicios y soluciones legales, lo que consolidó a la empresa en Derecho Empresarial y Derecho Bancario. Hoy en día, también cuenta con servicios en el área de Derecho Ambiental, dada la necesidad de implementación frente a clientes que necesitan esta demanda.

La propietaria de la firma, la Dra. Michelle Caroline Pereira Mendes, recuerda que la trayectoria de la empresa estuvo marcada por retos, y uno de ellos, clasificado como el más grande, fue imponer la marca y el nombre frente a tantos despachos con años de trabajo y experiencia. «Demostramos nuestra eficacia con un trabajo duro y cualitativo, brindando a nuestros clientes resultados positivos», comenta.

La abogada señala que los resultados siempre cumplen con las expectativas de los clientes, y esto se debe a un servicio de excelencia. En esto, la firma siempre se ha preocupado por la calidad de sus servicios, principalmente implementando el valor en sus contratos, no solo el precio.

Enfatizando que el foco es la fidelización del cliente, aportando credibilidad en los servicios y confianza en que la necesidad está siendo dirigida y gestionada de la mejor manera.

Esta atención también se dirige a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una agenda que recibe todo el apoyo de Michelle Mendes Advocacia. El despacho está a favor de los 17 puntos

“

Hoy en día, desarrollamos un contacto directo con nuestros clientes de consultoría y asesoría legal las 24 horas del día a través de los teléfonos corporativos de la compañía. Además, trabajamos con un software que informa todo el movimiento de cada caso en su correo electrónico en el momento del movimiento administrativo o incluso judicial.

”





una mayor amplitud frente a la Responsabilidad Social Corporativa, un campo que no solo recibirá calidad y ética en el cuidado y el trabajo, sino también una preocupación en la situación ambiental actual.

«La empresa aún no ha implementado ningún programa efectivo registrado, pero tiene el programa interno de calidad y ética muy bien desarrollado, trayendo grandes resultados con respecto al compromiso de sus clientes con el comportamiento ético y el desarrollo económico», explica la Dra. Michelle Caroline.

Ella dice que cree que la iniciativa más importante en el área de Responsabilidad Social Corporativa se re a la ética y la calidad en el trato del cliente y su organización. «Además, todo nuestro proceso de mapeo procesal significa que existe una responsabilidad social con respecto a los clientes en relación con su compromiso financiero», resume.

La firma también cuenta con un programa de Compliance, que está directamente relacionado con la ética, la responsabilidad, la cultura corporativa y varios otros posibles riesgos. En esto, el objetivo principal es la dedicación a todas las áreas que puedan presentar irregularidades que afecten el desempeño y reputación de la empresa, especialmente en lo que respecta a los movimientos y plazos judiciales y extrajudiciales, realizando auditorías periódicas y monitoreando la seguridad de la información, siendo este el principal reto de la organización.

firmados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para lograr la Agenda 2030 en Brasil. «Pensando en ello, hemos implantado el sector de Derecho Ambiental este año de 2022, lo que traerá mayor seguridad a todos nuestros clientes de derecho corporativo», señala.

Así, de forma práctica, la empresa refuerza su atención a los impactos ambientales, haciendo que todos sus clientes del área de negocio tengan sus documentos a tiempo. También en este contexto, a principios de 2022, la firma cubrió su asesoría y consultoría legal para el ámbito ambiental, lo que aportó

Respecto al aporte del despacho a la satisfacción de clientes y proveedores, la Dra. Michelle Caroline enfatiza que la empresa está enfocada en valores, efectivos y reteniendo clientes. «Nuestra visión es que todos los días trabajemos en mejorar la atención, utilizando el método Disney en nuestras prácticas de asesoría y consultoría», garantiza. Para ello, la firma trabaja con investigación de calidad a través de vínculos directos, con preguntas incisivas y directas para que el trabajo se realice. «Se ponen en pauta todas las críticas para poder mejorar», menciona.

La propietaria también comenta que se adoptan una serie de métodos para la satisfacción de los grupos de interés. La principal estrategia utilizada es con respecto a las finanzas. Según la Dra. Michelle Caroline, la mayor satisfacción de

un cliente se produce cuando la firma logra implementar acuerdos financieros, poniéndolos de nuevo en el mercado de manera consolidada y con sus activos asegurados.

Este conjunto de acciones da como resultado una buena reputación, característica de Michelle Mendes Advocacia debido a una gestión positiva. «Una buena gestión solo consolida al cliente cuando se siente especial. Por lo tanto, el enfoque principal de nuestra defensa es brindar una experiencia genuina, donde los clientes sientan que sus problemas están bien manejados, son importantes y tratados con ética y eficacia», concluye.





# WORLD-CLASS LOGISTICS

## QUIÉNES SOMOS:

Somos una compañía de origen colombo-suizo fundada en 1947, especializada en la planeación y la implementación de logística integral. Hoy en día nos destacamos por ser una de las empresas de logística con mayor trayectoria en Colombia.



## NUESTROS SERVICIOS:

- 1- Mudanzas y Reubicación.
- 2- Agenciamiento de Carga Internacional.
- 3- Transporte Terrestre.
- 4- Obras de arte.
- 5- Agencia de Aduanas Nivel 1.
- 6- Comercialización y distribución de medicamentos y equipos médicos.

## CONTACTÁNOS



+57 (1) 318-801 7373

intramar@intramar.com.co



## MOVING THE WORLD WITHOUT BORDERS

Si tienes una mudanza nacional o internacional, si eres importador o exportador, si necesitas un comercializador o distribuidor de medicamentos / equipos médicos o, si tienes cualquier reto logístico: **Aquí estamos nosotros para ayudarte ¡Llámanos!**

## MARYAH ONILCE ACCOUNTING

Maryah Onilce Accounting es una empresa que opera en el área de Contabilidad Pública. Con actividades desde 2014, la organización tenía, al inicio de los trabajos, clientes potenciales debido a los conocimientos y experiencia del responsable técnico, que lleva 20 años trabajando en el área. Así, los servicios son para el mercado de consultoría y asesoría técnica especializada en Contabilidad Pública para organismos públicos, como ayuntamientos, cámaras, municipalidades, entre otras entidades gubernamentales.

Según la CEO, María Onilce Rosa Pereira, en la trayectoria de la compañía se presentaron retos, ya que, si bien es un mercado existente, cuando se presentan innovaciones en las propuestas de los servicios ofrecidos, se generan aspectos de incomodidad en el entorno de competencia del mercado.

Para ello, la empresa opera permanentemente con la calidad total de la información que maneja. Según María Onilce, la contabilidad es una rama de la ciencia que requiere fiabilidad en los datos. En este sentido, la corporación destaca en el mercado paranaense con su experiencia, expertise, notoriedad y singularidad en la prestación de servicios a entidades públicas contratantes.

La ejecutiva explica que las directrices técnicas prioritarias tienen el propósito de aportar a los gerentes en el proceso de toma de decisiones, el control de las actividades de gestión y las finanzas para que alcancen las cuatro «E»: eficiencia, eficacia, efectividad y economicidad, dando prioridad, así, a la oferta de necesidades administrativas y a los anhelos de la población, que constituyen la mayor búsqueda de la empresa: atender el interés público.



Entre los desafíos están la persistencia con el modelo de trabajo diferenciado, emprender en el universo, en el contexto de las diversidades, construir una credibilidad al servicio ofrecido, mantener el foco en el nicho de mercado de forma permanente, con el fin de desarrollarlo en crecimiento de micro a macro.





En este contexto, las etapas de los procesos requieren toda la atención. «Los mayores retos son la elaboración de procesos de rendición de cuentas con datos de consolidación diarios, mensuales, bimestrales, trimestrales y anuales, que sigan estándares confiables para la alimentación de bases de datos utilizadas por los clientes, como herramientas de transparencia pública que garanticen a la sociedad y a los organismos de control externo el acceso a la información de ejecución presupuestal-financiera de manera oportuna y transparente», explica la CEO.

El trabajo de Maryah Onilce Accounting también está alineado con la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que refleja en la responsabilidad social de la compañía, que sigue la premisa de hacerla más ética, respon-

sable, sostenible y humana. La CEO enfatiza que esta alineación promueve la unión de empleados que quieren tener un propósito, atrayendo clientes que se sienten parte de algo más grande, al consumir productos o servicios de una empresa ética, lo que los hace leales a la marca: «Se hace visible en acciones cuyo propósito es mejorar el mundo, contribuyendo al desarrollo sostenible, como agente de transformación de la sociedad».

En vista de ello, las iniciativas se ponen en práctica en los más diferentes ámbitos de actuación. Como el nicho de mercado de la organización se centra en la prestación de servicios de consultoría en Contabilidad y Gestión de Las Finanzas Públicas, la idea central es generar valor social en el trabajo desarrollado a los clientes. Esta premisa incluye fo-

mentar el desarrollo de proyectos sostenibles y preservar el medio ambiente.

Respecto a la Responsabilidad Social Corporativa, Maria Onilce señala que este tema ha existido en la empresa desde su creación, ya que trabaja diariamente en consultoría y asesoría jurídica técnica con entidades públicas, enfocada al desarrollo socioeconómico, además de contribuir al incentivo de políticas de sostenibilidad y preservación del medio ambiente.

«En particular, el municipio de Parauapebas, en el estado de Pará, Brasil—donde se encuentra el enorme yacimiento mineral de Brasil— como cliente, la empresa tiene la responsabilidad de fomentar el desarrollo de la autosostenibilidad en las políticas públicas, en la creación de nuevas matrices económicas autosostenibles, en el turismo ambiental, en la agricultura familiar, entre otros resultados», ejemplifica.

La empresa cuenta con varios proyectos en este campo, pero ganan protagonismo los servicios de consultoría y

asesoría al municipio de Parauapebas en dos programas diferenciados. «Aunque existe toda una estructura y coyuntura para la implementación y desarrollo de proyectos, sobre todo, existe esa deliciosa sensación de aportar a la responsabilidad social que efectivamente llegará a la vida de las personas», menciona.

El primer programa es el de Saneamiento Ambiental, Macrodrenaje y Recuperación de Igarapés y Riberas del Río Parauapebas (Prosap), que es un gran proyecto con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socioeconómico y sostenible del área de intervención, a través de la provisión de infraestructura de saneamiento ambiental, movilidad urbana, la cualificación de los espacios públicos, el reasentamiento y redespliegue de personas de zonas de riesgo y la integración de las zonas de intervención al resto del tejido urbano de la ciudad de Parauapebas. Prosap se ejecutará en seis años, con el calendario dividido en tres etapas.

El segundo es el Programa de Inversión Municipal (PMI), es decir, un conjunto robusto de obras y acciones que inyectarán R\$ 1 mil millones en la economía de Parauapebas en los próximos cuatro años. Con ello, se generarán cerca de 2000 nuevos empleos directos con la construcción de más de 40 obras en zonas urbanas y rurales.

Maria Onilce comenta que el PMI revolucionará el estándar arquitectónico de la ciudad, generará nuevas matrices económicas, empleo e ingresos, así como atraerá turistas y pondrá al muni-





cipio en un alto nivel de desarrollo y calidad de vida, combinando sostenibilidad y tecnología de punta.

«Con el PMI, el municipio pretende impulsar el desarrollo de la infraestructura urbana y rural, el desarrollo socioeconómico y sostenible, la movilidad urbana y la planificación territorial, las viviendas de interés social, la modernización de la maquinaria pública, el desarrollo tecnológico y educativo, la calificación e incentivo para las mujeres, entre otros. Con el PMI, Parauapebas busca consolidarse como una Smart City. Las acciones van desde los derechos humanos hasta el medio ambiente», explica.

Como la Contabilidad Pública es un área que requiere el cumplimiento de las normas y la confiabilidad de la información que alimenta las plataformas de los sistemas de transparencia pública de las entidades federativas, estar en cumplimiento es indispensable en la prestación rutinaria de servicios. En medio de esto, los desafíos son muchos, debido al requisito que va más allá del cumplimiento de las leyes y normas de todo orden, porque requiere más que la capacidad de analizar leyes y normas, sino que requiere un amplio conocimiento en el área de especialización y experiencia única para el pleno éxito en la prestación de servicios contables en la esfera pública.

Así, la satisfacción de los diferentes colectivos nace como resultado de un servicio que ofrece seguridad, confianza, seriedad y compromiso con las buenas prácticas de cumplimiento. A esto, le sumamos la opinión pública, como sugerencias y posibles críticas, que se

analizan en función de la importancia constructiva que representan ante los objetivos de trabajo de la organización. «Si son sugerencias relevantes para mejores resultados, la empresa las absorbe y las implementa en el programa de servicio. Pero si son críticas desconectadas del ámbito de actividad, se abre un diálogo con el fin de clarificar los objetivos fundamentales de la empresa en su comportamiento en el mercado», explica la CEO.

Estos objetivos y directrices conforman una gestión eficiente y positiva. Maria Onilce concluye que la gestión produce sostenibilidad corporativa, lo que a su vez resulta en credibilidad. Así, la empresa opera en el área de servicios de Contabilidad Pública y la confianza se basa en una premisa en la relación empresa-cliente.



**SEBOING**  
INGENIERIA QUE PROTEGE



**Somos una empresa innovadora especializada en Medio Ambiente, Seguridad Industrial, Seguridad de Procesos y Eficiencia Energética.**



[www.seboing.com](http://www.seboing.com)

**Soluciones integrales de ingeniería, mediante el asesoramiento y consultoría en todos nuestros servicios**

✉ [Info@seboing.com](mailto:Info@seboing.com)

☎ 71288678



## FACULDADE MÁSTER DO PARÁ - FAMAP

Faculdade Máster do Pará - FAMAP trabaja con la prestación de servicios educativos dirigidos a la Educación Superior. Siendo la primera universidad presencial en el municipio de Parauapebas, en el estado de Pará, Brasil, la institución comenzó sus actividades en 2012, presentando la educación como una herramienta que puede cambiar el mundo. En este sentido, el público objetivo se dirige a todos aquellos que desean transformar sus vidas a través de la expansión del conocimiento.

El curso de Administración inauguró la malla curricular de FAMAP, que, en los años siguientes, comenzó a ofrecer Enfermería, Nutrición, Gestión Comercial, Farmacia, Ingeniería Ambiental, Administración en EAD, Derecho, Biomedicina, Agronomía, Psicología, Pedagogía, Logística, Tecnologías de la Información, Recursos Humanos, entre otros.

La directora general, Genecy Roberto dos Santos Bachinski, explica que, como FAMAP fue el primer colegio presencial en Parauapebas, el posicionamiento en el mercado fue uno de los principales retos, sin embargo, esta situación fue superada y, hoy en día, la institución es la mejor universidad del municipio. Para ello, se observan una serie de acciones orientadas a la excelencia en la empresa para un trabajo de calidad. «FAMAP ya ha implementado el programa de Calidad Total. La agenda principal es la implementación del programa, siendo los principales desafíos la capacitación del equipo y la aplicabilidad por parte de todos los miembros», comenta.



Otro punto considerado de gran relevancia es la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un conjunto de directrices en las que, a juicio de Genecy, todas las organizaciones deberían centrarse.

Como parte práctica, la institución relaciona diferentes iniciativas dirigidas al cuidado del medio ambiente. Según el Director General, el Proyecto de Desarrollo Sostenible, así como la Educación Ambiental, a pesar de no tener medición de impacto, se están aplicando y siendo la base para la creación de proyectos científicos, como la contaminación por metales provenientes de la minería: cuerpo de agua; análisis de la reutilización de efluentes tratados en plantas de tratamiento del municipio de Parauapebas; análisis de la conciencia socioambiental de la población de

Parauapebas en tiempos de pandemia covid-19; la importancia de la implementación de la recolección selectiva en el municipio de Parauapebas; y análisis de los factores e índices de denuncias de incendios urbanos en el municipio de Parauapebas.

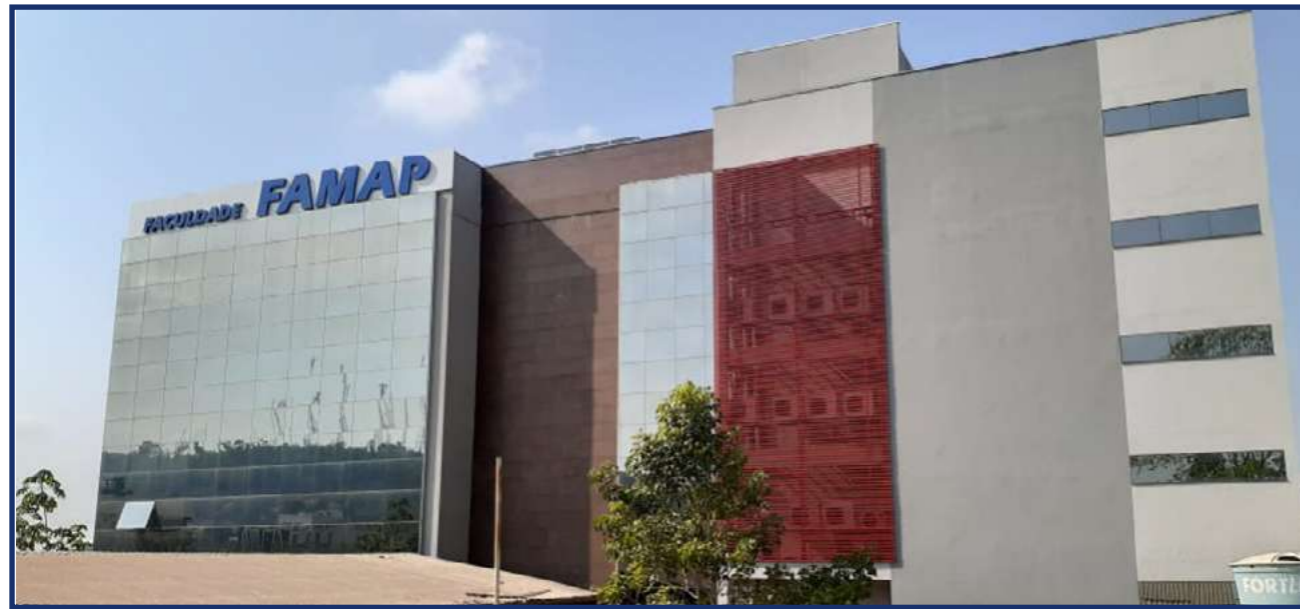
El trabajo también involucra, además de temas ambientales, a la comunidad externa, con acciones dirigidas principalmente a la educación dentro de los Programas de Responsabilidad Social Corporativa. Entre las iniciativas convocadas por Genecy, se encuentran la implementación de proyectos dirigidos a la educación ambiental en una escuela municipal de Parauapebas y la asistencia panorámica en el proceso de licenciamiento ambiental dirigido a la actividad porcina en la misma ciudad.



La buena gestión es de suma importancia y es un objetivo alcanzado por FAMAP, que construyó su reputación basada en la excelencia, teniendo en cuenta su buena gestión, un hecho que ocasionó su visibilidad en Brasil y en el extranjero.







Esta lista también incluye las siguientes acciones, que se implementan y se implementan con éxito:

- Programa para la expansión de áreas verdes urbanas, apuntando a la responsabilidad social, entre otros.
- Implementación de la Clínica Escuela de Psicología dentro de la institución, orientada a atender a toda la población, especialmente a las personas en estado de vulnerabilidad económica.
- Implementación de la Clínica Escuela de Nutrición dentro de la institución para atender a toda la población, especialmente a las personas con enfermedades crónicas como obesidad, hipertensión, diabetes, etc.
- Implementación de la Clínica Escuela de Enfermería dentro de la institución para atender a toda la población, especialmente a las personas en estado de vulnerabilidad económica.
- Implementación de la Clínica Escuela de Enfermería dentro de la institución para atender a toda la población, especialmente a las personas en estado de vulnerabilidad económica.
- Programa para la expansión de áreas verdes urbanas, apuntando a la responsabilidad social, entre otros.
- Programa para el seguimiento del egresado y empleabilidad.
- El Programa de Becas FAMAP, que beneficia a estudiantes en estado de vulnerabilidad económica.
- Programa dirigido a concientización sobre los cuidados relacionados a la salud en fechas especiales, como septiembre, cuando los estudiantes hacen el septiembre amarillo, con conferencias en empresas sobre prevención del suicidio.
- Proyecto TEA – Trastorno del Espectro Autista, para detectar el diagnóstico y realizar el tratamiento adecuado para mitigar los efectos.
- Proyecto Extra-Clase, en el que el alumno pone en práctica lo aprendido

en el aula y aun así beneficia a la población local con los conocimientos adquiridos.

- Proyecto de Responsabilidad Social, dirigido a despertar a la comunidad académica a la importancia del ejercicio de los profesionales en la construcción de una cultura de organización basada en la búsqueda de soluciones para la intervención de temas de interés social.
- Proyecto para fomentar la participación de eventos, con el objetivo de mejorar el medio ambiente, aumentar la productividad en el proceso de las industrias y crear una mejor base tecnológica en el país.
- Proyecto de desarrollo sostenible, considerado una de las principales acciones de FAMAP, por contribuir a la preservación del medio ambiente.
- Proyecto de educación ambiental.

Genecy también señala que FAMAP contribuye a la satisfacción de sus clientes ofreciendo servicios de calidad y proporcionando al defensor del pueblo, estructurando el centro de enseñanza y el portal en línea, con un equipo capaz de escuchar y resolver las demandas de la mejor manera posible. Por lo tanto, todas las sugerencias del público son recibidas y evaluadas por la empresa.

«FAMAP, a través de la CPA (Comisión Permanente de Evaluación, según su sigla en portugués), aplica cuestionarios cada seis meses para evaluar a todos los sectores y profesionales al frente de la institución. El cuestionario se realiza en línea, tanto por estudiantes como por

colaboradores internos y externos, así como por miembros de la comunidad local, y la identificación es opcional. La gestión de sugerencias y posibles críticas se producen a través de la recepción y cumplimiento de demandas», explica, destacando también que, entre las estrategias para lograr la satisfacción de sus colectivos, la compañía utiliza la encuesta de satisfacción a través del CPA, las inversiones continuas en formación y formación y la implementación de herramientas tecnológicas innovadoras.



Teniendo en cuenta que FAMAP es conocida por su excelencia, un programa de Compliance se encuentra en la fase de implementación, siendo las principales pautas el contexto de la organización, el liderazgo, la planificación, el apoyo, la operación, la evaluación del desempeño y la mejora. A su vez, los principales retos que enfrenta tienen que ver con la capacitación del equipo y la aplicabilidad por parte de todos los miembros.





**A KUPPER ADVOCACIA ATUA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS JURÍDICOS TANTO DE FORMA CONSULTIVA QUANTO CONTENCIOSA, COM FOCO NAS ÁREAS TRABALHISTAS, CÍVEL E PREVIDENCIÁRIA.**

O escritório nasceu em 2016 com a intenção de modernizar a prestação de serviços jurídicos, aliando tecnologia e direito para oferecer uma melhor experiência ao cliente.

**ENTRE OS NOSSOS SERVIÇOS ESTÃO:**

- Direito do trabalho - Relações de trabalho em geral
- Direitos Trabalhistas - Especialidade em Rádio, TV e Digital
- Direito Civil - Especialidade em Trânsito e Outros
- Direito Previdenciário
- Direito Empresarial



**DR. VITOR KUPPER**

Formado em Direito pela Universidade Eurípides de Marília (UNIVEM) em 2007 e pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD) em 2009, Vitor Kupper acumula anos de experiência na área trabalhista.

Com passagem por grandes empresas e escritórios de advocacia da Capital, em 2016 decidiu deixar o alto cargo que ocupava em uma multinacional para traçar o seu próprio destino e fundar o escritório que hoje carrega seu sobrenome.

**VOCÊ PODE FICAR POR DENTRO DE TUDO O QUE ESTAMOS COMPARTILHANDO E TODAS AS DICAS QUE FORNECEMOS, ACESSANDO O NOSSO SITE OU NOS ACOMPANHANDO ATRAVÉS DAS REDES SOCIAIS.**

[WWW.KUPPERADVOCACIA.COM.BR](http://WWW.KUPPERADVOCACIA.COM.BR)

[in KUPPER ADVOCACIA](#) | [f KUPPER ADVOCACIA](#) | [@KUPPERADVOCACIA](#)

**Kupper Advocacia, tecnologia e compromisso em prol dos seus Direitos, através do atendimento jurídico digital e personalizado!**



Aponte a câmera do seu celular e fale conosco!



Creemos firmemente que es esencial apuntar hacia el crecimiento y desarrollo de una empresa con las necesidades de nuestras generaciones presentes y futuras, sin comprometer el medio ambiente o la economía que gira alrededor de una idea en desarrollo.



**ACTO KINESIS SAS**

Acto Kinesis SAS es una empresa enfocada al sector empresarial, comercial y creadores de contenido independiente. Ubicada en Colombia, la organización inició sus actividades en agosto de 2015 y desde entonces tiene como actividad principal la producción de video y fotografía.

Jennifer Rodríguez Serrano, representante legal de la empresa, explica que cada proyecto cuenta con la colaboración de aproximadamente 10 personas. Los servicios satisfacen diferentes demandas de estilo audiovisual, como corporativo, testimonial, tráilers, promocionales, videos marketing, edición de videos, animaciones 2D y conferencias. La empresa mantiene que todos los proyectos se realizan desde cero y de forma personalizada.

Jennifer señala que la calidad y la excelencia son fundamentales, y todos los procesos dentro de la corporación cuentan este diferencial, comenzando con la elección de los miembros del equipo. «No existe un programa preestablecido, pero contamos con un sistema para seleccionar a nuestro equipo humano calificado en cada una de las áreas con el fin de generar productos finales de calidad. Además, contamos con la renovación anual de equipos tecnológicos para la producción y postproducción de contenidos audiovisuales», asegura, destacando que, en este contexto, el principal reto es materializar las ideas de los clientes en productos audiovisuales con el objetivo de que el resultado sea coherente con sus valores e identidad.

Camino hacia acciones sostenibles, la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es considerada e implementada por Acto Kine-



sis, especialmente para apuntar hacia el futuro.

Para ello, la corporación pone en práctica iniciativas centradas en temas ambientales. «Los hábitos administrativos han cambiado desde los inicios de la empresa, cuando era muy común utilizar papel en documentos y anuncios. Desde el 2018, se han realizado cambios, en los que nuestro equipo administrativo, proveedores y clientes pueden acceder a procesos internos a través de nuestra plataforma ([www.actokinesisvirtual.com](http://www.actokinesisvirtual.com)). De esta manera, hemos reducido el uso de papel y creado un medio eficiente para el trabajo remoto de nuestros proyectos digitales. Además, toda nuestra publicidad es 90% digital», agrega.



Atentos a los detalles de los servicios, los clientes pueden presentar sus demandas a profesionales calificados para cada necesidad. «Sabemos que escuchar las necesidades de nuestros clientes es siempre el primer paso. Tenemos un gran reto en la realización de cada proyecto, ya que cada uno trata de temas específicos y requiere conocimientos totalmente diferentes. Por ello, trabajamos con profesionales en las áreas de preproducción, producción y postproducción audiovisual. De esta manera, garantizamos al cliente un proceso óptimo, que dará como resultado un producto audiovisual acorde a sus necesidades», afirma.

Jennifer comenta que, para satisfacción de los stakeholders, la empresa utiliza el briefing para conocer al cliente, selecciona el equipo adecuado según la personalidad del proyecto en desarrollo, mantiene una gestión presupuestaria acorde a los tiempos de desarrollo del proyecto y acompaña el proyecto en tiempos, recordatorios y muestras del trabajo final. En esto, el mayor desafío es realizar cada uno de estos procesos de manera óptima.

Atenta a todas estas pautas y expectativas del cliente, Acto Kinesis transforma los retos en posibilidades y refuerza el proceso de mejora continua para que se produzcan reflejos en la reputación de la empresa. Según Jennifer, una buena gestión es vital para cualquier organización: «Ocupa un espacio muy importante, es un complemento indispensable para el crecimiento de nuestra empresa».

# PRODUCCIÓN DE VIDEO



ACTO KINESIS SAS





## STUDIO MODELS

Studio Models es una escuela y agencia para modelos, reinas, presentadoras, actores y artistas profesionales. Ubicada en Colombia, la empresa fue fundada en abril de 1991 como escuela y agencia de belleza y modelaje, con programas académicos en modalidades virtuales y presenciales. Basado en la innovación, la organización ofreció un plan de estudios académico en las partes técnica, tecnológica y profesional en belleza y modelado. Con el tiempo, se fueron contemplando clases de modelización con mayor impacto en el comercio. Así, en 2010, se formó una nueva imagen generando Studio Models.

A partir de ello, la gama de cursos ha crecido y la empresa ha expandido a nuevas clases y profesionales. «Con la nueva imagen, se cambió el currículo académico a 22 disciplinas, formando artistas integrales con conocimientos en el medio, de la mano construyendo una sociedad libre y segura en sí mismos, rompiendo estigmas de género y cualquier tipo de discriminación», explica Gilma Velasco Martínez, coordinadora académica.

El target en Studio Models son niños desde los cinco años en adelante, que les apasione el medio audiovisual y quieran tener conocimientos básicos o complementarios sobre las 22 materias del pensum académico. Para ello, la estructura profesional cuenta con un gerente comercial, coordinador académico, profesores académicos, fotógrafos, diseñador, productor y diseñador gráfico, editor, publicista y agente internacional, entrenador físico y auxiliares.

Todo el trabajo está guiado por un sistema de Calidad Total que permite una mejora continua de las operaciones para estudiantes y clientes,



asegurando la puntualidad y evitando errores. En medio de esto, surgen desafíos, sin embargo, la empresa los transforma en oportunidades.

«El principal reto es llegar a un nicho de mercado de personas que tengas pocas capacidades económicas, pero cuenten con conocimientos que les aportamos tales como: normas de etiqueta y protocolo, inteligencia emocional, programación neurolingüística y autoestima; esto para ampliar un pensamiento de oportunidades y capacidades en el mundo laboral y social, dando como resultado un artista con alta formación en liderazgo», enfatiza, llamando también la atención sobre las circunstancias que surgen de la pandemia del covid-19, como el tema digital: «El segundo reto es generar resultados positivos a través del uso de canales digitales para la formación y el trabajo o proyectos artísticos».

La escuela y agencia de modelos está atenta a las realidades externas, especialmente las relacionadas con las agendas de Responsabilidad Social Corporativa. Según Gilma, Studio Models tiene programas dirigidos a la preservación del medio ambiente, como el reciclaje continuo de todos los productos y reducción de costos para estudiantes de bajos ingresos. Asimismo, recuerda que crear esta conciencia de reciclaje para todos los profesionales directos e indirectos de la empresa fue un reto, sin embargo, el uso de los recursos generó resultados y fomentó la excelencia académica, permitiendo la posición de la empresa.

Aun en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, el coordinador académico destaca como uno de los principales proyectos el uso de productos cosméticos con mayor demanda en el mercado local elaborados con materia prima ecológicamente correcta y no testados en animales.

“

Inculcar los valores adecuados a nuestros alumnos y brindar los mejores programas académicos del mercado ha sido lo que nos permite en este momento obtener el posicionamiento y el reconocimiento, es decir, cumplir a cabalidad la gestión de los procesos internos

”



Respecto a la preservación del medio ambiente, la organización cuenta con un proyecto de reciclaje con 100% de productos reutilizables, así como una correcta clasificación de residuos. Gilma comenta que inicialmente era difícil lograr esta conciencia en cada uno de los estudiantes que ya estudiaban, sin embargo, gracias al buen ejemplo de los que están en semestres avanzados, ahora, la adaptación es más fácil, no solo dentro de la empresa, sino también en las casas y otros lugares donde asisten.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) integran estas acciones, ya que Studio Models está 100% comprometido con esta agenda dentro de sus programas y valores corporativos, relacionando también el bienestar social y el cuidado del medio ambiente.

A esto se suma la ética y la seguridad para todas las partes de la escuela y la agencia. Con este fin, se implementa un programa de Compliance basado en las regulaciones que rigen el nicho de mercado: actividades de modelado y publicidad. En el registro y elaboración de cada una de las herramientas que componen el portafolio de modelos, se realiza un trabajo de formación profesional, sin tergiversar la imagen de modelos y artistas, proporcionando al cliente modelos reales, sin exagerar en la edición de retoques. «En el cuidado físico de las modelos, abordando su alimentación, nos regimos por un conocimiento serio de la nutrición, que no pone en riesgo sus vidas y puede tener cuerpos sanos de forma natural y sin ningún peligro», garantiza.



Para la contratación, Studio Models cuenta con la documentación requerida por el cliente según el modelo. Si son menores de edad, se requieren documentos para los permisos de trabajo de sus padres, que están avalados por el Ministerio de Trabajo. Para cada modelo, existe certificación de afiliación a EPS y riesgos laborales, así como todo el órgano administrativo de la agencia. «Seguimos en la creación de herramientas para velar por la calidad de nuestros servicios ofrecidos», subraya.

La atención al detalle permite una buena interacción con todas las partes, y una de las estrategias adoptadas por la empresa es el fomento de nuevos alumnos a través de grandes éxitos que han tenido los estudiantes de posgrado, haciéndolos conscientes de las grandes oportunidades que tendrán en el mercado laboral y creando actividades artísticas en el entorno que los involucre para adquirir experiencia en el mercado laboral, complementado con el cumplimiento conjunto de los programas académicos ofrecidos.





LATIN AMERICAN  
QUALITY INSTITUTE

# QUALITY MAGAZINE EDICIÓN 249

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



[WWW.LAQI.ORG](http://WWW.LAQI.ORG)