

QUALITY

MAGAZINE

NOTA CENTRAL

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ATENTAS A
LAS INICIATIVAS MEDIOAMBIENTALES

La mujer constituye una gran inspiración
en las organizaciones por sus logros
profesionales y personales

Lic. Maria Leticia Centurion

Las mujeres en el liderazgo generan
negocios socialmente responsables

Lic. Scarlett Rodrigues da Cunha

La participación activa de la equidad e
igualdad de género en las empresas

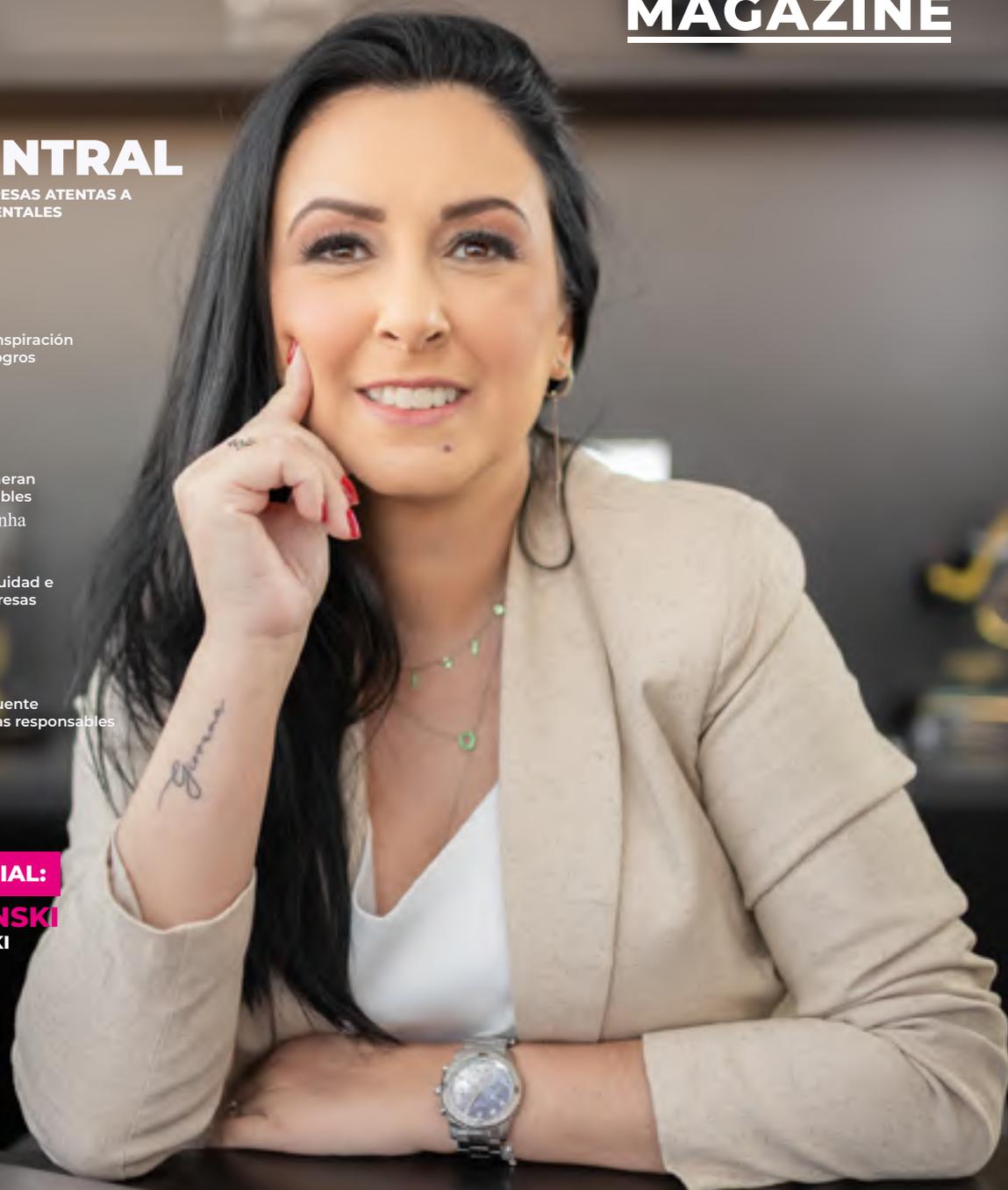
Lic. Rocío M. Collantes G.

El papel de las mujeres como fuente
de inspiración para las empresas responsables

Ing. Mariela Tello Rojas

REPORTAJE ESPECIAL:

SIMONE BAGUINSKI
DRA. SIMONE BAGUINSKI



+16
PERFILES
EMPRESARIALES

ENTREVISTA ESPECIAL

LIC. PRISCILA CAMPOS
CEO - GRUPO INTERNATIONAL

LA RED DE MAYOR CRECIMIENTO MUNDIAL



MENTORES GLOBALES RGM

AQUÍ COMIENZA
TU CAMINO A LA
JERARQUIZACIÓN
PROFESIONAL

BMP

Basic
Mentoring
Practitioner



01



FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

ACADEMIA VIRTUAL + CENTROS OFICIALES

3 NIVELES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

CXPM

Certified Expert
Professional
Mentor

03

CPM

Certified
Professional
Mentor

02

COMUNIDAD GLOBAL DE MENTORES CERTIFICADOS

- PRESTIGIO
- OPORTUNIDADES
- BENEFICIOS

Encuentra la información completa en
www.rgmentores.org/certificaciones



ÍNDICE

- 06** | **PALABRAS DE LA VICEPRESIDENTA**
LIC. PAULA PONTES
- 08** | **EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA INSPIRACIÓN DE NEGOCIOS RESPONSABLES**
- 09** | **LA MUJER CONSTITUYE UNA GRAN INSPIRACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES POR SUS LOGROS PROFESIONALES Y PERSONALES**
Por: Lic. María Leticia Centurion
- 13** | **LAS MUJERES EN EL LIDERAZGO GENERAN NEGOCIOS SOCIALMENTE RESPONSABLES**
Lic. Scarlett Rodrigues da Cunha
- 17** | **LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS**
Lic. Rocío M. Collantes G.
- 21** | **EL PAPEL DE LAS MUJERES COMO FUENTE DE INSPIRACIÓN PARA LAS EMPRESAS RESPONSABLES**
Ing. Mariela Tello Rojas
- 25** | **ENTREVISTA ESPECIAL:**
GRUPO INTERNATIONAL
CEO - Priscila Campos
- 31** | **NOTA CENTRAL**
EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA INSPIRACIÓN DE NEGOCIOS RESPONSABLES
- 38** | **REPORTAJE ESPECIAL:**
SIMONE BAGUINSKI
Dra. Simone Baguinski
- 43** | **REPORTAJES:**

44	PETZÂNIA
47	LA VIENNE DERMATOLOGIA E NUTROLOGIA
51	BOX BRASIL TRANSPORTADORA
54	GREGATTI E ROCHA ADVOGADOS
57	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
61	BELLEI & PERES SOCIEDADE DE ADVOGADOS
64	REPRESENTACIONES MÉDICAS M&M S.A.C
68	KLEANPRO
71	CORPORACIÓN INDUSTRIAL INDEPENDENCIA SAC
75	MARYAH ONILCE ACCOUNTING
78	ASSEMED - ASSESSORIA MÉDICA EM DIAGNÓSTICO POR IMAGEM LTDA
82	ESCUELA EUROPEA DE GERENCIA
85	RIBELS: INNOVACIÓN EN RIESGOS
88	GRUPO SOLUZIONI
92	UNIVERSIDAD DE PAMPLONA



DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA
CEO - LAQI
PUBLISHER - LAQI QUALITY MAGAZINE
daniel@laqi.org

LIC. PAULA PONTES
VICEPRESIDENTE EJECUTIVA
paula@laqi.org

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

LIC. THIAGO MONTANARI
EDITOR JEFE
thiago@laqi.org

LIC. LUIS TIZON
GERENTE DE SISTEMAS
luis@laqi.org

LIC. LUCAS WILLIAM MACHADO
PERIODISTA
lucas@laqi.org

LIC. SEBASTIÁN CÁCERES
COMUNICACION SOCIAL
sebastian@laqi.org

LIC. GIULIANNA RIOJA
MANAGER - PROYECTOS ESPECIALES
giulianna@laqi.org

LIC. KIMBERLY SOUZA
MANAGER - LAQI MEMBERS BRAZIL
kimberly@laqi.org

LIC. IRAIMER GOMEZ
MANAGER - LAQI MEMBERS LATAM
iraimer@laqi.org

LIC. EMILIO DANINO
LOGISTICA INTERNACIONAL
emilio@laqi.org

PALABRAS DEL VICEPRESIDENTE

¡Bienvenidos al número 261 de nuestra Quality Magazine!

No es nuevo saber que la creatividad, la visión y el coraje son características de la personalidad de una mujer, más aún cuando ocupa posiciones de liderazgo en el mundo empresarial, donde los desafíos se presentan como una constante.

Esta realidad es la que presentamos en esta edición, en el mes en que se celebra el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), destacando “El papel de la mujer en la inspiración de la empresa responsable”. Queremos, con contenidos que impulsen la búsqueda de la Responsabilidad Total, enfatizar tal importancia para el ámbito empresarial.

Al mismo tiempo, no podemos dejar de enumerar puntos que necesitan avanzar y que cuentan con la ayuda de los líderes empresariales, como la disparidad de género, la diferencia de oportunidades, las más variadas formas de violencia y acoso. Estas pautas deben tenerse en cuenta cuando mencionamos el papel de la mujer en las empresas responsables.

Señalamos también que desde 2013 LAQI forma parte de las acciones de los “Principios de Empoderamiento de la Mujer - WEPs”, un conjunto de principios que ofrece a las empresas orientación para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral, en el mercado y en la comunidad.

Traemos el perfil de 16 organizaciones, pertenecientes a nuestra red de miembros, que cuentan con empresarias y colaboradoras comprometidas en marcar la diferencia en el mundo empresarial, sin sacrificar la calidad, la excelencia y los caminos de la sustentabilidad.

Me despido reforzando, al término de este mes tan especial para las mujeres, mi más profundo agradecimiento a cada una de ustedes, #LAQInoamericanas, en particular a las empresarias y especialistas de nuestra red LAQI!

¡Un abrazo fraterno!

Lic. Paula Pontes
Vicepresidenta ejecutiva
Latin American Quality Institute (LAQI)





Certificamos que

QUALITY MAGAZINE

es socio de la

SOCIEDAD

INTERAMERICANA DE PRENSA

SECRETARIO

PRESIDENTE

M S G

**EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA
INSPIRACIÓN DE NEGOCIOS RESPONSABLES**

La mujer constituye una gran inspiración en las organizaciones por sus logros profesionales y personales



Por: Lic. Maria Leticia Centurion

Somos emprendedoras, madres, ejecutivas, pero, sobre todo, mujeres que a lo largo de la historia venimos ganando el espacio en todos los ámbitos como resultado de esa fuerza interior que nos mueve a superarnos, a alcanzar metas, y llevar adelante proyectos, nuestro hogar y aportar a una sociedad más equitativa para todos.

Lo hemos logrado con nuestra preparación, con nuestra experiencia en el mundo corporativo y una amplia capacidad para influenciar a través del conocimiento, y el liderazgo. Hoy, mujeres profesionales llegando a más cargos de dirección. Generamos pluralidad de género en las altas estructuras, en cargos de dirección, con un estilo

de liderazgo horizontal, empático, participativo, innovador y creativo.

Motivadas a lograr nuestros sueños, hemos encontrado el equilibrio entre el rol de mujer, madre, en muchos casos jefas de hogar y lo que implica nuestro desarrollo profesional. El emprendimiento femenino y la presencia de mujeres en los equipos directivos influyen positivamente en las motivaciones sociales.

Este avance laboral, no solamente es un avance del conjunto de la sociedad, sino también de las empresas para las que trabajamos. Empresas que reconocen que nuestro protagonismo es esencial para generar cambios evolutivos, en el mundo.

Las mujeres formamos parte de un sector de la sociedad que ha sufrido incomparables discriminaciones, una historia marcada por luchas y superación, ver este crecimiento en la participación empresarial, es una gran fuente de inspiración.

Según informe de la OIT en América Latina y el Caribe, la mujer actualmente supera al hombre en materia de logros académicos terciarios y en los últimos 20 años, las mujeres han engrosado las filas de empleos profesionales y cargos directivos de nivel medio y superior. Esos factores indican que la reserva de talento femenino es amplia y está bien

desarrollada; sin embargo, pocas mujeres en la región han avanzado hasta llegar a ocupar los cargos directivos más altos, tales como directora ejecutiva (CEO) y miembro de la junta directiva.

Hoy parte del sector empresarial reconoce que el aporte de la mujer en las organizaciones es fundamental para que alcancen sus objetivos, y mantengan su posición. Nosotras somos quienes creamos ambientes más humanizados gracias a que nuestra capacidad de generar altos niveles de empatía. Somos productivas, con actitud de servicio, con características organizativas y de planificación, tenemos facilidad para trabajar en equipo y de relacionarnos efectivamente. Esta influencia que generamos refleja una mayor motivación, teniendo un impacto positivo en la productividad.

En estos 16 años trabajando como asesora empresarial he constatado que las compañías que tienen un alto porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos, poseen mejores resultados financieros y de posicionamiento.

Las mujeres somos mejores en el manejo de crisis y en adaptarnos a los cambios. Esta habilidad para

manejar procesos de cambio y tolerar incertidumbres y ambigüedades es fundamental para el éxito de cualquier empresa.

La diversidad es positiva, ella nos ofrece una gama más amplia de visiones que ayudan a descubrir problemas y soluciones, a detectar rápidamente las oportunidades.

No vinimos a competir, vinimos a aportar desde nuestra peculiaridad, desde nuestra diferencia.

Liderar en femenino trae consigo determinadas características, hoy apoyadas por estudios científicos y que son predominantes entre las mujeres líderes, motivadoras por esa capacidad de escucha, y de conectar con nuestro entorno de una forma diferente, a través de la empatía, con el objetivo de resolver los conflictos, formar consenso, un liderazgo con alta orientación a las personas, tendencia a la cooperación y la atención al riesgo, emprendedoras por excelencia, creativas y detallistas. Ponemos nuestro toque en los lugares donde estamos, alegría, carisma, emocionalidad.

Una compañía equilibrada en diversidad, toma mejores decisiones por tener posturas más ob-

jetivas, además se comprenden mejor las necesidades de los clientes conectando con mayor eficacia con ellos.

Queda mucho camino por recorrer en el acceso de la mujer a los puestos de dirección en la empresa, el lograr igualdad de condiciones y oportunidades, salarios justos. Es necesario crear políticas públicas que promuevan la educación e igualdad en las condiciones laborales, para la mujer, necesitamos un cambio de pensamiento, romper con ese techo de cristal que aún nos limita o nos lleva a avanzar muy lentamente obstáculos que tienen origen en la desigualdad de género en el mercado de trabajo en todos los niveles.

Es un reto de todos como sociedad asumir el compromiso de impulsar ese protagonismo femenino, tanto de hombres como de mujeres, así como del sector público y del privado.

Lograremos tener sociedades más prósperas cuando las personas, independiente a su género, condición social o racial, tengan igualdad de oportunidades para salir adelante con sus vidas, proyectos y sueños.

Las mujeres somos protagonistas del cambio, venimos marcando en este nuevo milenio una realidad diferente: hemos salido de la «esfera privada» rompiendo con limitaciones y hoy estamos presentes activamente en todas las profesiones. Estamos aquí para hacer el balance, para inspirar, para cambiar el mundo que tenemos por el mundo que deseamos para las próximas generaciones.

Fuentes:

<https://www.forbes.com.mx/mujeres-clave-del-exito-en-las-empresas/>

La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe informe de la OIT



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

1

de cada 750 bebés
nacidos tiene
síndrome
de Down



Colectivo **21**
Perú

¿Qué es el síndrome de Down?

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

¿Quiénes somos?

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

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



Trabajar 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.

Las mujeres en el liderazgo generan negocios socialmente responsables



Por: Lic. Scarlett Rodrigues da Cunha

El 8 de marzo se celebra el «Día Internacional de la Mujer», una fecha formalizada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la década de 1970 y, contrario a lo que se ve en los medios de comunicación, la fecha está cargada de muchas luchas de nuestros antepasados por derechos, por rotación y respeto, en el mercado laboral, en los derechos políticos, ante la sociedad y en otros casos. Por lo tanto, es importante que tengamos en cuenta cuán simbólica es esta fecha, considerando todo su alcance de lucha que precede al día 08 y perdura hasta los días actuales.

Y hablando de hoy, más de 50 años después de que se formalizara la fecha,

es necesario admitir que aún nos queda mucho camino por recorrer, mucho por transformar, ya que las mujeres (en su diversidad) están siempre en el epicentro, como las principales impactadas por las desigualdades sociales, económicas, territoriales y afectadas por extremos climáticos, ampliando los cuellos de botella históricos. Considerando el contexto brasileño, en el que el 51,1% de la población brasileña es mujer (PNAD, 2021), tenemos:

Los datos anteriores demuestran un diagnóstico macro respecto a las mujeres, pues cuantos más recortes sociales, económicos y territoriales sumamos, más complejo se vuelve, debido a la suma de dolor. Cuantos más marcadores haya en un mismo cuerpo, mayores serán los dilemas, desafíos y cicatrices de las desigualdades históricas. En este sentido, una de las formas de transformar este escenario es posicionar a las mujeres en espacios estratégicos de toma de decisiones en la sociedad. Históricamente, hemos visto a hombres en todos sus privilegios ocupando puestos de liderazgo y toma de decisiones, entonces, ¿cómo podemos esperar que las mujeres sean prioridades si hay un mantenimiento del poder? Sólo cuando las mujeres lleguen a estos espacios tendremos una priorización real de las agendas que nos acompañan. Y esta lucha por ocupar espacios de poder es intrínseca en la misma fecha del 8 de marzo.

Yendo más allá de esta reflexión, uno de los espacios que ha demostrado ser extremadamente estratégico y crucial para abordar las desigualdades son las posiciones de liderazgo de las empresas. El sector privado se ha vuelto cada vez más relevante en la lucha contra las desigualdades socioeconómicas y territoriales, ya que tienen influencia y poder social y económico para transformar su entorno. Vale la pena mencionar que las empresas han reconocido su importancia, en particular, en la promoción y garantía de los derechos y deben construir prácticas y políticas basadas en la responsabilidad social. Y ante esto, traigo dos provocaciones.

Cuando elegimos nuestras representaciones —ya sea en política o en otros espacios—, siempre buscamos acercarnos a personas capaces de mirar nuestras demandas y llevar nuestra voz a espacios que no podemos ocupar. Lo mismo debe suceder cuando hablamos liderazgos empresariales. Hay estudios que muestran los impactos significativos de la composición de líderes en las empresas con el proceso de toma de decisiones, la innovación e incluso los impactos sociales. Las mujeres que ocupan puestos de liderazgo en las empresas están contribuyendo no solo a la reducción de las desigualdades internas, sino también a la lucha por la igualdad en la sociedad en

su conjunto. Y he aquí mi primera provocación: traer la importancia de tener más representatividad en espacios estratégicos y de toma de decisiones.

Entre los impactos y beneficios de tener a mujeres en posición de liderazgo en las empresas, tenemos:

Es decir, las mujeres en espacios de liderazgo no solo contribuyen a que otras mujeres rompan grilletes, sino que contribuyen a la construcción de políticas y prácticas que pongan a las mujeres en el centro de las discusiones y soluciones, construyendo empresas socialmente con un modelo de negocio responsable, incluso influyendo en la cadena de valor y partes interesadas. Los diferentes perfiles de mujeres en los espacios de toma de decisiones son esenciales para el fomento de la innovación, siendo un diferencial cuando analizamos el mercado (clientes e inversores son cada vez más críticos y críticas con las empresas y están demandando acciones por la inclusión y los derechos humanos) y cuando analizamos el propio entorno organizacional. Si tu empresa quiere ser reconocida y entendida de manera genuina como un negocio socialmente responsable, es imperativo que inviertas en agendas de diversidad, trayendo cada vez más personas diversas a los espacios estratégicos y para la construcción conjunta de soluciones.

Para que más mujeres accedan a estos espacios, es fundamental que las empresas construyan políticas, ya que tenemos más de 100 años para lograr la igualdad de género en el mercado laboral. Entre las prácticas esperadas por las empresas se encuentran la contratación directa para niveles de liderazgo, la promoción de la diversidad dentro de las empresas, la remuneración justa y equitativa, la promoción de formación académica, política de maternidad y paternidad, combate diario a la violencia, promover una red de apoyo, entre otros. Esto se debe a que no sirve de nada solo llegar a estos espacios, las mujeres deben permanecer en ellos y permitir que otros también lleguen.

La segunda provocación que hago se centra en la pluralidad de mujeres que ocupan estos espacios. Por lo tanto, es esencial que la diversidad de las mujeres también esté presente en estos espacios. Que podamos ver a más mujeres negras como líderes de empresas (que, actualmente, representan solo el 3% en puestos de liderazgo, según Kairos Management, 2022), más personas LGBTQIAP+, PCD, madres, entre otros que deberían ser considerados de manera interseccional y transversal. No somos sólo «una cosa», somos un conjunto de marcadores, fruto de las diferentes trayectorias, experiencias y construcción social y que nos hace quienes somos y cuanto más mire-

mos estos indicadores, más representativos y plurales serán estos espacios, por lo tanto, más parecidos a la realidad de la sociedad también. Incluso vale la pena reflexionar sobre la fecha del día 08, que podemos cambiar la singularidad en el nombre de la fecha y comenzar a usar «de mujeres» en plural, así como en la sociedad, plural y diversa.

Finalmente, se entiende la importancia de las mujeres en liderar los espacios estratégicos en las empresas, no solo para pensar y construir políticas y prácticas que reduzcan las desigualdades, sino en prácticas que combatan la violencia. Y además de este gigantesco impacto en la sociedad, la presencia de las mujeres contribuye al cumplimiento de las metas y compromisos globales de los que Brasil es signatario, como la Agenda 2030 con el ODS 5 (Igualdad de Género). Solo con una presencia fuerte, diversa y plural de mujeres en estos y otros espacios tendremos acciones más coherentes, asertivas e innovadoras. Que utilicemos no solo el 8 de marzo, sino todos los días para reflexionar sobre el contexto de las mujeres en Brasil, lo que cada actor social (y cada individuo) puede lograr para contribuir a la lucha, reducir las desigualdades y promover una sociedad más justa, sostenible, respetuosa e inclusiva, que garantice la dignidad humana para todas las personas.



f  [img.compaygroup](https://www.instagram.com/img.compaygroup)
www.imedia360.com



La participación activa de la Equidad e Igualdad de Género en las empresas



Por: Lic. Rocío M. Collantes G.

En conmemoración del Día Internacional de la Mujer, siempre resaltamos el valor de la equidad e igualdad de género, ya que es una forma de enseñarles a las futuras generaciones, la importancia de la Participación Activa que juega la Mujer en el Sector Empresarial e Innovación.

Según Beatrice E. Avolio y Giovanna F. Di Laura en su informe «Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur» - Revista de la CEPAL N° 122 · Agosto de 2017, «La participación de la mujer en el mercado laboral varía de un país a otro, pues refleja diferencias en el desarrollo económico, las normas sociales, los niveles

de educación y el acceso a servicios de cuidado infantil. La tasa de participación femenina en la fuerza laboral es un eje impulsor del crecimiento, de manera que el análisis de este indicador puede dar indicios sobre el potencial de crecimiento de un país. Pagés y Piras (2010) señalan que la promoción del empleo femenino tiene un impacto directo en el crecimiento económico, no solo de las mujeres sino también de sus familias, al incrementar los ingresos y la seguridad financiera» (CEPAL, 2017).

La diferencia entre hombres y mujeres a nivel mundial se mantuvo constante hasta 2008, cuando la brecha de género aumentó como consecuencia de la crisis financiera internacional. Esto se debió a la contracción del mercado de trabajo y la desaceleración del crecimiento de la tasa de ocupación femenina en todas las regiones. En América del Sur, probablemente como consecuencia de la crisis financiera, se observa un estancamiento en la tasa de ocupación femenina en el año 2009. Sin embargo, esta se recupera a partir de 2010 y se mantiene la tendencia a la reducción de la brecha entre hombres y mujeres, debido a que la tasa de ocupación masculina creció en menor proporción con respecto a la femenina (CEPAL, 2017).

Los logros de los ambiciosos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los que afectan a la igualdad

de género y el empoderamiento de las mujeres, requieren cambios transformadores, enfoques integrados y soluciones innovadoras. En base a las tendencias actuales, las intervenciones existentes no bastarán para conseguir un Planeta 50-50 para 2030. La innovación es fundamental para poder superar la situación habitual y hacer que los ODS alcancen a todas las personas. ONU Mujeres ha priorizado la innovación y la tecnología como uno de los «factores impulsores del cambio» en su nuevo proyecto de Plan Estratégico 2018-2021 (ONU, 2019).

La estrategia de innovación de ONU Mujeres se centra en:

- Concienciar al mercado, invertir y llevar a cabo acciones a nivel de la industria en su conjunto dirigidas a impulsar un mercado de la innovación que promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. ONU Mujeres ha puesto en marcha una Coalición Mundial de Innovación por el Cambio con el fin de promover intervenciones en toda la industria;
- Desarrollar herramientas y metodologías con los socios industriales de cara a la adopción de un enfoque sensible al género con respecto a la innovación;
- Fomentar la innovación y el espíritu empresarial entre las mujeres;
- Invertir en innovaciones y tecnologías que respondan a las necesidades de las mujeres. (ONU Mujeres, 2019).

Más del 57% de las empresas partici-

pantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial. En casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos se registró un aumento de su beneficio del 5% al 20%, porcentaje que en la mayoría de las empresas osciló entre el 10% y el 15%. La diversidad de género redundaba en beneficios empresariales si las mujeres ostentan, por lo menos, un 30% de cargos directivos y de gestión. Sin embargo, ese objetivo no se cumple en casi el 60% de las empresas, que no pueden aprovechar, en consecuencia, las ventajas que les brindaría esa diversidad. Por otro lado, puesto que en casi la mitad de las empresas analizadas en la encuesta menos de una tercera parte de las personas contratadas en puestos directivos de base son mujeres, sus cuadros, incluidos los cargos de alta dirección, se ven privados de todo el talento necesario a los efectos de gestión (OIT, 2019).

Yolanda Kakabadse, de Ecuador, en su Ensayo «Usar los principios de la Carta de la Tierra para evaluar la justicia social y económica en América Latina» del libro: «La Carta de la Tierra en Acción: Hacia un Mundo Sostenible», de 2005, menciona que: «En América Latina, no podemos hablar de un gran sector productivo visionario y consciente de su responsabilidad social y ambiental». Sin embargo, en cada país hay una asociación de líderes del sector productivo, ya sea formal o informal, que ha manifestado y pone en práctica nuevos valores basados en la equidad y solidaridad. Estos procesos se caracterizan por las

relaciones que exaltan los valores humanos y rechazan los modelos tradicionales que perpetúan las desigualdades. Una de las áreas de mayor progreso se relaciona con el Principio 11: “Afirmar la igualdad y equidad de género como prerequisites para el desarrollo sostenible y asegurar el acceso universal a la educación, al cuidado de la salud y la oportunidad económica”. En el campo político, se ha legislado sobre la obligación de preservar la equidad de género en los procesos electorales. Más allá de la ley, la participación de mujeres en el ámbito político es cada vez más marcada; en el sector privado ha habido un aumento en el liderazgo de mujeres que sobresalen por sus cualidades profesionales. En el campo académico, el equilibrio de género es irrefutable. Sin embargo, este fenómeno es más común en las clases económicas altas que entre los pobres y marginados. El acceso a la educación para niñas y mujeres de escasos recursos es aún limitado. El aspecto más relevante es que se ha generado el debate entre las autoridades encargadas de formular políticas de desarrollo, y que la sociedad ha tomado conciencia de los retos al reconocer los derechos y deberes del Estado y de sus ciudadanos».

En conclusiones, debemos enseñarles a las futuras generaciones el valor de la Equidad e Igualdad de Género para que no haya discriminación económica, social y racial, en base a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El Día Internacional de la Mujer fue institucionalizado el 08 de marzo de 1975 con el objetivo de buscar la equidad e igualdad entre

hombres y mujeres en el Sector Académico y Profesional sin discriminar ni menospreciar ambos géneros. Continuemos poniendo en práctica la ética y los valores en base a los 4 pilares y 16 principios de la Carta de la Tierra, que nos llama a la acción de amar nuestro Planeta Tierra y seguir el Camino Hacia Adelante porque somos una sola Familia Humana y es nuestro deber como Sociedad civil seguir sembrando paz para que no haya violencia, como nos menciona el teólogo brasileño Leonardo Boff. Ciertamente, el Sector Empresarial tiene el deber de enseñarles a los empresarios la importancia de la Justicia Social y Económica en base a la Equidad e Igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

CEPAL, B. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Lima, Perú: Revista de la CEPAL N° 122.

ONU, M. (2019). ONU Mujeres. Obtenido de Innovación y Tecnología: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/innovation-and-technology>

Organización Internacional del, T. (22 de mayo de 2019). OIT. Obtenido de Las mujeres en puestos directivos contribuyen a aumentar el rendimiento empresarial: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701791/lang--es/index.htm



**A 15 AÑOS EN EL
MERCADO DE VENTAS**

**DE MAQUINARIAS E
IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS
Y REPUESTOS EN GENERAL**

**Brindamos atención y asistencia
técnica al campo en todo el Paraguay.**



Central Santa Rita +595 982 474 528 / Sucursal Bella Vista +595 983 569 676

Sucursal Katuete +595 982 / Sucursal Campo 9 +595 986 212 100

El papel de las mujeres como fuente de inspiración para las empresas responsables



Por: Ing. Mariela Tello Rojas

El rubro empresarial se ha visto fuertemente golpeado después de los últimos acontecimientos a nivel mundial, acontecimientos que han exigido que las empresas saquen la mejor versión de su capital humano y crear nuevos planes de acción para continuar. Sin embargo, desde hace muchos años atrás las mujeres han buscado y trabajado para ocupar un lugar en el entorno empresarial. Aumentar el número de mujeres por el total de colaboradores y acordar o eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un reto de nuestros días. Con las crisis mundiales, lo único que se logró fue que más mujeres salieran del rubro empresarial. Según la Organización Internacional del Trabajo: «una importante pérdida de em-

pleo por parte de mujeres fue debido a las escasas alternativas existentes en el contexto de crisis, a las dificultades para conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado por el cierre de los centros educativos y de cuidados, entre otros».

Tabla 1.

Brecha de género laboral de acuerdo con las regiones antes y durante la pandemia:

Región	Antes de la pandemia	Durante la pandemia
Centroamericana	13%	31%
Cono Sur	20%	35%
Andina	24%	33%

Imagen 1.

Brechas de género en el empleo en febrero de 2020 y a mediados de 2021 por subregión.



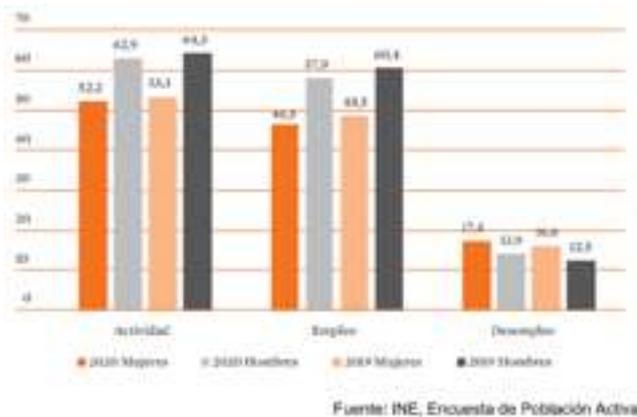
Fuente: Encuesta telefónica de alta frecuencia del Banco Mundial y PNUD (2021), Fase 2, Onda 1.

Región Centroamericana	Región Cono Sur	Región Andina	Región Caribeña
Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y la República Dominicana	Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y Brasil.	Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador	Antigua y Barbuda, Belice, Haití, Guyana, Santa Lucía, Dominica y Jamaica

Por otro lado, es crucial revisar la tasa de actividad, empleo y desempleo entre hombres y mujeres entre los años 2019 – 2020.

Imagen 2.

Evolución de las tasas de actividad, empleo y desempleo, 2019 - 2020



Conforme las tendencias actuales, es muy probable que no se alcance la igualdad económica hasta 2096.

Unilever, la empresa líder de consumo masivo, afirma que «crear oportunidades para las mujeres es fundamental para la erradicación de la pobreza y acelerar el desarrollo mundial». Asegura que los equipos que están formados por, aproximadamente, el mismo número de hombres que de mujeres, consiguen tomar mejores decisiones, beneficiando a la empresa: «Toman posturas más equilibradas, comprenden mejor las necesidades, deseos y preocupaciones de sus consumidores».

Cada vez más, empresas a nivel global buscan cumplir con una cuota que refleje la brecha más corta entre hombres y mujeres, incluso es requisito para poder contratar proveedores o captar nuevos cliente. Esto ya no solo ha pasado de ser importante —porque así lo es—, sino que las empresas responsa-

bles han tomado cartas en el asunto y han implementado políticas que ponga en práctica lo que ahora es de interés internacional.

Entonces, cuando hablamos de buscar nuevas políticas para que la mujer se inserte cada vez más en el mundo laboral y las brechas entre hombres y mujeres se acorten, ¿de qué hablamos? Hablamos de la importancia de reconocer que tanto mujeres como hombres pueden complementarse en diversos sectores empresarial, que ambos pueden formar un equipo; que cada uno, desde su competencia, puede sumar y crear valor a las organizaciones.

Es relevante aclarar que no se trata de ninguna manera de ocupar o reemplazar el desempeño de ni uno de los dos, al contrario, hablamos de complementariedad. Por ello, animo a que cada vez más empresas de los diversos sectores se reconsiderar esquemas que permitan una mayor participación de las mujeres en la economía, y claro, de los hombres en los espacios familiares.

Al fin y al cabo, el liderazgo del mañana requiere un nuevo modelo basado en la creatividad, sensibilidad y comunicación, características primordiales que poseen las mujeres y favorecen ampliamente la dinámica empresarial.

Fuentes:

Informe mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro, Consejo Económico y Social – España (2022)

Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022, Organización Internacional del Trabajo (2022)



**SOMA
EXPRESS
CARGAS**

LOGÍSTICA NO ESTADO DA BAHIA

Somos uma empresa especializada em distribuição de Medicamentos e Biológicos, além de atender a diversos segmentos fracionados tais como E-commerce, Varejo, Armazenamento e Paletização.



WWW.SOMAEXPRESS.COM.BR

ENTREVISTA

ESPECIAL



**EMPRESA:
GRUPO INTERNATIONAL**

GRUPO INTERNATIONAL



CEO - Priscila Campos

Con unidades en São Paulo y Río de Janeiro, la corporación opera en la implementación de empresas extranjeras en Brasil, valorando la responsabilidad total

Desplegar empresas extranjeras en Brasil es la actividad principal del grupo International, que también atiende a esas corporaciones supliendo sus necesidades de constitución, tal como demandas dirigidas a la emisión de visas a extranjeros, consultoría de marketing, BPO y outsourcing, y representación legal para extranjeros domiciliados en el extranjero.

La CEO Priscila Campos también llama la atención sobre el cumplimiento

de las necesidades relacionadas con la apertura de empresas en el extranjero (offshore) y explica que el público del Grupo se centra en los inversores extranjeros que desean expandirse o abrir corporaciones en Brasil. Actualmente, cuenta con unidades en la ciudad de São Paulo (SP), Guarulhos (SP) y Río de Janeiro (RJ).

La CEO cuenta que las actividades del grupo internacional comenzaron en el año 2000, como Consultoría Internacional. Con la expansión, se ha convertido en una referencia internacional por la agilidad y confianza que transmite, ya que, para que una empresa o un inversor extranjero se establezca en Brasil, un representante legal y un administrador domiciliado en el país son indispensables.

Apasionada por su trabajo, Priscilla siempre ha estado motivada por grandes desafíos, entre ellos conquistar su espacio, aún nuevo en el área, destacando con sus conocimientos en las Cámaras de Comercio de Francia y Portugal, convirtiéndose en una referencia. Hoy, ella está orgullosa de todos sus logros, siendo el más grande en lo que se ha convertido hoy.

«He constituido mi empresa sin capital, sin empleados y sin fuente de ingresos. Empecé sola y con una hija recién nacida», cuenta. También resalta que el enfoque del Grupo es desarrollar la sa-

tisfacción total del cliente, además de guiarse por la gestión participativa, la constancia de propósitos, la mejora continua, la delegación y la no aceptación de errores.

Para ello, se producen cambios y evoluciones en poco tiempo. «Implementar la gestión de procesos internos fue un desafío, porque solo con mucha disciplina y compromiso hemos garantizado la excelencia en todos los servicios que brindamos y con cero errores», comenta. Entre esos servicios, se encuentra la asesoría contable.

En el departamento de contabilidad, la actividad consiste en definir el plan de cuentas y el centro de costos; clasificación de la contabilidad de acuerdo con las normas y principios contables; emisión de escaneos mensuales de saldos; preparación de balance anual, DRE, DFC y notas explicativas; preparación de libros de contabilidad; y preparación de informes de contabilidad de gestión.

«Somos uno de los líderes en la tercerización de servicios administrativos, contables, fiscales, financieros, de personas y de gestión de procesos, creados a partir de la identificación de las necesidades de back office de nuestros clientes», afirma, explicando que también existe el departamento fiscal y el personal.

En el departamento fiscal, estos servicios son: examen de la documentación en el aspecto fiscal; examen de la documentación desde el punto de vista fiscal; conservación de los libros de impuestos requeridos por la ley; cálculo y emisión de formularios fiscales; preparación y presentación de obligaciones federales, estatales y municipales; y asistencia a inspecciones.

El departamento personal trata del mantenimiento de registros de empleados y servicios relacionados; preparación de nóminas, liquidaciones, así como recibos para el cobro de cargas sociales e impuestos relacionados; y el cumplimiento de otros requisitos establecidos en la legislación, así como cualquier procedimiento de ejecución.

Búsqueda de la Sostenibilidad y Servicio al Cliente

Priscilla destaca la presencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el Grupo Internacional. Comenta que, para la corporación, tal agenda es sumamente importante, ya que representa la búsqueda de los derechos humanos y un desarrollo que considera los ámbitos económico, ambiental y social.

«Es un hito en la búsqueda de un mundo mejor para esta y futuras generaciones. Además, determina acciones para acabar con la pobre-

za, promover la prosperidad y el bienestar para todos, proteger el medio ambiente y abordar el cambio climático», comenta la CEO, llamando la atención sobre los proyectos ambientales y de Responsabilidad Social de la compañía.

En vista de ello, la organización guía a sus empleados para evitar el desperdicio, adoptando algunas prácticas como apagar los monitores de las computadoras después del trabajo, así como todas las lámparas; uso conscientemente la hoja de papel y desecho adecuado de resi-



duos, así como el no desperdicio del agua.

Todas las normas adoptadas ya se han concluido. «Siempre que sea posible, estamos guiando, y la preferencia es por el uso de energía limpia, como es el caso de la solar y la eólica», afirma. Hoy, Priscila Campos también actúa como representante legal y administradora de un proyecto eólico ubicado en la región noreste de Brasil.

Entre las prácticas adoptadas desde 2019, la CEO también enumera, refuerza y resume las acciones del Grupo Internacional: no hay vasos desechables; ahorro de papel y energía; inversión en reciclaje; utilización de equipos económicos; inversión en el uso de energía limpia. Dichas normas cuentan con el apoyo de todo el equipo.

En el contexto de la Responsabilidad Social, la compañía ha desarrollado un programa de formación profesional para jóvenes y adultos. Estos son cursos variados para diversas áreas de administración, gestión financiera y emprendimiento. «Hemos tenido éxito porque ofrecemos a los jóvenes oportunidades de carrera y oportunidades en el mercado laboral», garantiza la CEO.

También se adoptan prácticas para garantizar la calidad, la credibilidad y la satisfacción del público. Priscilla

Campos explica que inicialmente la compañía cree que todo es de adentro hacia afuera: «Con ello, ofrecemos a nuestros clientes internos un ambiente de satisfacción y calidad en todos los procesos».

Estas prácticas pasan por la comprensión de quién es el cliente; satisfacer las necesidades y objetivos del público; ser amigable y humano; estar siempre presente para ayudar y guiar la toma de decisiones; e invertir siempre en calidad y herramientas para garantizar agilidad en el servicio al cliente interno y externo.

La empresa invierte en un servicio rápido al cliente, mediante el cual

trata de satisfacer todas las necesidades con la mayor agilidad posible, asegurando una satisfacción total. A su vez, las críticas se consideran como algo constructivo, ya que el equipo se dedica a encontrar estrategias y medidas para la solución rápida.

Priscilla Campos también comenta que la autoevaluación como feedback es uno de los primeros procedimientos adoptados en la empresa, ya que no hay mucha complejidad. La primera etapa ocurre internamente, donde el empleado debe responder un cuestionario que le haga reflejar su desempeño en actividades y resultados, identificando las fortalezas y debilidades.



La segunda parte es evaluada por clientes externos, quienes analizan los servicios prestados, así como la agilidad en el retorno y soluciones de necesidades. El CEO señala que, para garantizar la satisfacción, el Grupo invierte en marketing, preparación de contenidos que contribuyan al desarrollo de las empresas y en la toma de decisiones de empresarios e inversores.

Además, se han establecido algunas reglas en la corporación para garantizar una estructura calificada y satisfecha. Estas directrices son adoptadas por todos los que forman parte de la empresa, ya sean empleados, gerentes, socios o proveedores. Uno de los puntos de esta agenda es la definición de una estructura bien construida basada en el mapeo de riesgos.

También en esta relación están: elaborar un plan de conducta y ética bien definido, mantener siempre un equipo calificado, ofreciendo capacitación para asegurar la calidad de los procesos, una gestión comprometida y seguimiento de ajustes continuos para la optimización de procesos y un canal de denuncia.

Esta última se considera una de las herramientas más importantes de todo el proceso de implementación del cumplimiento. Es a través de él que el Grupo aumenta la credibi-

lidad de las acciones ante los empleados, lo que puede resultar en una mayor participación del equipo en los procesos y medidas.

«Para nosotros, el mayor reto fue implementarlo, porque el canal de denuncias debe garantizar la seguridad del denunciante, el anonimato de los involucrados en la denuncia y, principalmente, debe servir como puerta de entrada a la información que será despejada y, una vez verificada, resuelta con la aplicación de las sanciones previstas en el Código de Ética», explica.

Priscila Campos resume que este conjunto de acciones se configura en una gestión eficaz, lo cual es esencial para garantizar una mayor credibilidad a los clientes y socios. «Su gran relevancia es mantener nuestra competitividad en alza en el mercado, convirtiéndonos en un referente en la excelencia de los servicios prestados. Con esto, es más sencillo ganar y fidelizar clientes», comenta.



NOTA CENTRAL

NOTA CENTRAL

La mujer constituye una gran inspiración en las organizaciones por sus logros profesionales y personales



Por: LAQI

La paridad de género en el mundo es una agenda que gana cada vez más espacio en las conferencias en el entorno empresarial, especialmente en ocasiones de toma de decisiones. Atentos al público —que no se conforma solo con el servicio o la entrega de un producto, sino que se vuelca a todo el proceso de provisión o producción—, los líderes empresariales están ampliando su visión sobre el tema.

En vista de ello, las empresas juegan un papel importante en la movilización de los medios necesarios para construir una alianza global revitalizada, en atención a la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ONU). Y esto también involucra a diferentes sectores, ya que cada parte necesita el compromiso de la otra.

Para entender este panorama y anclar estrategias para lograr resultados positivos, primero, es necesario entender los números que aún involucran la disparidad de género en las corporacio-

nes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la crisis provocada por la pandemia de la covid-19 aún se refleja en los mercados laborales de América Latina y el Caribe.

En estas regiones, ha habido un mayor impacto en las mujeres, presentando el desafío de enfrentar un retroceso sin precedentes en la igualdad de género en el trabajo. En datos, de los 23,6 millones de empleos de mujeres perdidos en el peor momento de la crisis, alrededor de 4,2 millones aún no se habían recuperado a finales de 2021.

A su vez, según la OIT, en el caso de los hombres, los 26 millones de empleos perdidos ya se habían recuperado casi por completo. A principios de la década de 1990, la tasa de participación regional de las mujeres, que era de alrededor del 41%, aumentó constantemente al 25,3% en 2019. Ya en 2020, en el mismo período, cayó al 47%.

En 2021, la tasa de participación registró una recuperación insuficiente, ya que aumentó al 49,7%, 2,5 puntos porcentuales por debajo de los niveles anteriores a la pandemia. Al mismo tiempo, en el tercer trimestre de ese mismo año, la tasa media de desempleo de las mujeres se situó en el 12,4%, la misma que en 2020, lo que demuestra que no hubo mejoras.

Estos datos pueden reflejar medidas que se adoptaron en medio de la crisis sanitaria, como el cierre de unidades educativas y de atención en general, donde predomina la participación femenina en el trabajo. Además, sectores como el comercio, los restaurantes y la hospitalidad también tuvieron impactos, reflejándose en la fuerza laboral femenina.

El empleo informal, por otro lado, ha tenido mayores impactos, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas, donde, según la OIT, también predomina el empleo femenino. Un ejemplo es el trabajo doméstico, en el que el 91% son mujeres y el 72% informales, que se ha visto considerablemente afectado por la pérdida de empleos.

La OIT también subraya que la pandemia pone en evidencia las desigualdades, haciendo hincapié en que las disparidades de género, tanto en la participación como en los ingresos, se producen de manera persistente en las mujeres con menores ingresos y menor educación. Esto incluye a las mujeres rurales, jefas de familia con niños pequeños, con menos capacitación y educación, indígenas y afrodescendientes.

Todavía en fase de recuperación, el mundo empresarial tiende aho-

ra a orientar estrategias para cambiar este panorama, contribuyendo así al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a la aplicación de políticas, leyes y normativas que conduzcan a la toma de decisiones conscientes.

Violencia y acoso en el trabajo

Otro dato alarmante es que más de una de cada cinco personas empleadas, casi el 23%, ha sufrido violencia y acoso en el trabajo, ya sea físico, psicológico o sexual, según la OIT. Y tal realidad se convierte en un desafío, dado que solo la mitad de las víctimas en todo el mundo habían revelado sus experiencias a otra persona.

Según la Organización, las mujeres eran más propensas a compartir sus experiencias que los hombres, situándose en el 60,7% frente al 50,1%, respectivamente. A nivel mundial, el 17,9% de los hombres y mujeres colaboradores dijeron que habían sido víctimas de violencia psicológica y acoso en su vida profesional, y el 8,5% dijo que habían sufrido violencia y acoso físico.

Los grupos con mayor probabilidad de verse afectados por diferentes formas de acoso son los jóvenes, los migrantes y las mujeres y hombres asalariados. Las mujeres jóvenes tenían el doble de

probabilidades que los hombres jóvenes de haber sufrido violencia y acoso sexual, mientras que las mujeres migrantes tenían casi el doble de probabilidades que las no migrantes.

En este punto, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) señala que eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en las esferas pública y privada es uno de los objetivos del ODS 5, que aborda la igualdad de género. También destaca que la prevención de la violencia de género es necesaria para que no ocurra en primer lugar.

En la serie de objetivos de este ODS, está la acción para 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 contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, garantizando la participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.

La violencia de género incluso ha movilizado a varias agencias debido a los datos alarmantes. Según la ONU, en 2021, al menos 4473 mujeres fueron víctimas de feminicidio en América Latina y el Caribe. Esto representa al menos 12 muertes violentas de mujeres por

motivos de género cada día en la región.

De los 18 países y territorios de América Latina que exhiben las características sobre el tema, 11 tienen una tasa igual o superior a una víctima de feminicidio por cada 100 000 mujeres. Las tasas más altas en América Latina fueron en Honduras (4,6 casos por cada 100 000 mujeres) y la República Dominicana (2,7 casos por cada 100 000 mujeres).

En el Caribe, 28 mujeres se encuentran entre las víctimas de violencia letal de género en 11 países y territorios que han presentado información correspondiente al año 2021. Belice y Guyana tuvieron las tasas más altas de feminicidio en el Caribe (3.5 y 2.0 por cada 100 000 mujeres secuencialmente), mientras que el mayor número absoluto de víctimas fue en Jamaica (nueve en 2021).

Para la OIT, todos los países, con el apoyo del mundo empresarial, deben ratificar e implementar el Convenio 190 de la OIT, cuyo objetivo es poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También sostiene que tales prácticas dañan vidas y medios de subsistencia, ya sea en el lugar de trabajo, en espacios públicos o en el hogar.

El C190 de la OIT reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia de género y el acoso. También destaca que las mujeres y otras personas pertenecientes a grupos vulnerables corren un mayor riesgo y pide un enfoque inclusivo, integrado y sensible al género.

Rutas y búsqueda de mitigación

Uno de los caminos presentados por ONU Mujeres, una organización de las Naciones Unidas dedicada a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es una relación de principios, que implica establecer un liderazgo de alto nivel para la dignidad de género. Esto incluye tratar a todos los hombres y mujeres de manera justa en el trabajo, respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación; garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores; y promover la educación, la capacitación y el desarrollo profesional de la mujer.

El método también considera la implementación de prácticas de desarrollo empresarial y cadena de suministro y comercialización que empoderen a las mujeres, promuevan la igualdad a través de iniciativas de promoción comunitaria y medien y publiquen el progreso hacia el logro de la igualdad de género.

Otro índice que requiere atención y acción es el ritmo del progreso hacia la plena igualdad de género, que puede tardar 300 años en lograrse. Los datos figuran en el informe realizado en conjunto con ONU Mujeres y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, que también señala que tales realidades de violencia están exacerbando aún más las disparidades de género.

En países latinoamericanos, como Brasil, la disparidad social deja a muchas mujeres y niñas en situaciones vulnerables. Un ejemplo es el acceso a la energía limpia. El informe revela que las niñas brasileñas en áreas rurales con acceso a electricidad tienen 1,5 veces más probabilidades de completar la escuela primaria a los 18 años.

El acceso a la salud también gana protagonismo, ya que los municipios con una alta incidencia de pobreza y desigualdad y recursos de salud limitados tienen una mayor mortalidad materna en comparación con los municipios con mejor infraestructura social y de salud. Y estos puntos deben ser considerados por el mundo empresarial, también apuntando a la Responsabilidad Social.

La participación de la comunidad externa y las familias, incluidos los colaboradores, las desigualdades de género y otras violaciones de los derechos humanos persisten tam-

bién en el entorno familiar. Según la ONU, las mujeres continúan ingresando al mercado laboral, pero el matrimonio y la maternidad reducen sus tasas de participación.

Los datos también muestran que la mitad de las mujeres casadas que tienen entre 25 y 54 años participan en la fuerza laboral. Ese número se compara con dos tercios de las mujeres solteras y el 96% de los hombres casados. Una de las principales causas de la desigualdad es que las mujeres siguen realizando tres veces más cuidados no remunerados.

Entre los caminos señalados, basados en la ONU, las empresas pueden participar con sugerencias sobre la inversión de servicios públicos, especialmente en salud reproductiva, para ampliar las opciones de mujeres y niñas, así como para promover sistemas de protección social, como la licencia parental remunerada. Además, pueden presentar ideas para garantizar la seguridad de las mujeres a través de la implementación de leyes para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas y proporcionar justicia y apoyo a las sobrevivientes de violencia. Tales realidades y una serie de acciones particulares en cada organización pueden servir como datos para la protección y la búsqueda de la igualdad de género.

LAQI comprometida con el tema

No es un conocimiento nuevo que la creatividad, la visión y el coraje son 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 empresas gana protagonismo, provoca debates respecto a la igualdad, a su valoración y participación en la toma de decisiones. Y este mes, en el que se celebra el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), el Instituto Latinoamericano de Calidad (LAQI) resalta su compromiso con el tema.

Desde el inicio del proyecto de Responsabilidad Total en toda la región en 2001, LAQI ha proporcionado a las empresas miembros un modelo organizacional ideal que promueve acciones basadas en buenas prácticas corporativas. Con todos estos conceptos, actualmente incluidos en el Modelo de Excelencia Latinoamericano (LAEM), el rol de la mujer como líder en el mundo corporativo gana protagonismo.

Esta importancia se subraya debido al vínculo de LAEM con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que, a su vez, implican acciones ESG. Este modelo desar-

rollado por LAQI también satisface las necesidades de las empresas y organizaciones en América Latina, enumerando las 40 + 10 acciones de LAQI y reuniendo un conjunto de acciones.

En este contexto, LAEM trabaja con los participantes desempeñando un papel protagónico en el establecimiento y apoyo de una infraestructura regional de Calidad, que incrementa la competitividad del sistema económico latinoamericano. También aumenta los compromisos con la gestión de la Calidad Total en las organizaciones latinoamericanas.

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

Los WEP han sido establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres y son informados por estándares internacionales de derechos humanos y laborales, y se basan en el reconocimiento de que las organizaciones tienen interés y responsabi-

lidad en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Referencias

<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/empoderamento-economico/empresas/>

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_838554/lang--pt/index.htm

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_863224/lang--pt/index.htm

<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/fim-da-violencia-contra-as-mulheres/>

<https://brasil.un.org/pt-br/208824-agencias-da-onu-fazem-apelo-diante-de-novos-dados-de-violencia-de-genero>

<https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>

<https://news.un.org/pt/story/2019/06/1677851>

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

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



REPORTAJE ESPECIAL

SIMONE BAGUINSKI



Dra. Simone Baguinski

Incansable en la educación empresarial, la firma se dirige hacia la planificación de los negocios y los activos privados de los clientes, guiada por las acciones ESG y la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Simone Baguinski Advocacia es una firma de abogados moderna cuyo servicio especializado de su socia, la Dra. Simone Baguinski, permite la planificación de los activos comerciales y privados de su red de clientes, con inteligencia fiscal. Las actividades comenzaron en 2016 y esta trayectoria reúne las áreas tributaria, sucesoria, corporativa, civil, de gobierno corporativo y compliance.

Estos campos cuentan con una amplia red de socios de áreas multidisciplinarias que permiten un servicio de excelencia. Según la Dra. Simone Baguinski, cada caso es un verdadero trabajo de sastrería. También imparte clases en las principales ciudades brasileñas, y con una sólida red de empresas y socios, sirve a las principales regiones de Brasil.

Hoy en día, la firma fomenta las relaciones interdisciplinarias, sus socios y la educación. «Emprender en un país, como Brasil, es un verdadero acto de valentía. Emprender en el segmento de servicios es un reto diario», comenta, señalando que el inicio de la oficina fue concomitante con la gestación de su segundo hijo.

«Yo había trabajado en grandes bufetes de abogados, era socia de importantes bufetes de abogados brasileños y tenía experiencia como jefa legal de una gran empresa pública brasileña. Siempre tuve el sueño de ejercer el derecho como planificación, estrategia, resolución de conflictos», afirma.

En medio de ello, las dificultades fueron la elaboración de una metodología de trabajo efectiva, dando a los clientes una mirada menos «bélica», enfocándose en la planificación extrajudicial, formación de una red de personas con propósitos y valores congruentes, formada por compañeros de trabajo en

las más variadas áreas, como contabilidad, administración, auditoría, psicología, entre otras.

«Posicionarse en el mercado, incluso con una amplia experiencia, requiere resiliencia, trabajo enfocado y continuo, estudio permanente y comprensión de las necesidades globales del cliente», afirma y explica que la firma también busca asociaciones para satisfacer las necesidades de los clientes externos.

La empresa amplía el enfoque de la prestación de servicios, no limitado a las soluciones legales de su núcleo, sino a las necesidades globales que aportan áreas multidisciplinarias. En vista de esto, la idea es dividir esfuerzos y multiplicar resultados, en una corriente efectiva en la que todos ganen.

«El cliente necesita entender quiénes son las personas que entregan la entrega que necesitan. Las reuniones constantes, hoy facilitadas por herramientas virtuales, la capacitación para socios y empleados y la anticipación de soluciones a los problemas son diferenciales que reúnen y comprometen relaciones a largo plazo», señala.

Los canales de comunicación se miden, en particular, en contacto constante con los estudiantes, en el segmento educativo. Según la Dra. Simone Baguinski, la visibilidad digital brinda la oportunidad de incorporar sugerencias y reevaluar

los procedimientos cuando surgen las críticas. «Ninguna comunicación debe ser desdeñada, el crecimiento depende de cuán dispuesto estés a escuchar activamente», subraya.

También fueron necesarios cambios, como las reuniones, que en los últimos años han estado muy concentradas en plataformas digitales, lo que, en cierto modo, ha permitido acercarse a un público más amplio. «Entendemos que, para nuestras áreas de especialización, los aspectos positivos son la ganancia de escala, el ahorro de costos y el tiempo», subraya.

Sostenibilidad y Responsabilidad Social

La Dra. Simone Baguinski señala que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son el diferencial del nuevo mundo corporativo. Ella enfatiza que las empresas enfocadas en la movilización social y el desarrollo sistémico a favor de las mejores prácticas para un mundo mejor serán, sin duda, las mejores corporaciones para trabajar.

«Entendemos que la educación de calidad y las alianzas para lograr los objetivos son las prácticas colaborativas más intensas de nuestra oficina en busca de la paz y la justicia mundial», señala, afirmando que todos los ODS son «muy relevantes» y la oficina tiene proyectos permanentes en dos de ellos: educación de calidad y alianzas a favor de metas.



Pâmela Fiuza - contadora - projeto Educação

Aún en este contexto, enfatiza que la alineación con los 17 ODS de la Agenda 2030 es un compromiso permanente, especialmente para que las acciones coordinadas de gobierno, empresas y sociedad cuenten con el respaldo legal ante la mirada atenta a las realidades de los universos de los clientes y todo el público que los rodea.

El negocio principal de la firma se centra en las mejores prácticas comerciales, privadas o patrimoniales. «Brasil es un país con una diversidad gigante, incluso legislativa, y aunque no existe un estándar específico sobre el trípo-de ESG, estas prácticas son requisitos en varios segmentos, especialmente en empresas que buscan la confianza de sus inversores», garantiza.

Simone Baguinski Advocacia diagnostica el momento presente de sus clientes, prospectando los escenarios que conducirán a la excelencia del modelo de negocio. Por lo tanto, el

equipo legal necesita entender la estrategia, tanto para el medio ambiente como para la responsabilidad social. Los ocho principios del gobierno corporativo son aliados en la ejecución táctica de lo planificado.

Además, la ética y la responsabilidad social son fundamentales en la organización como herramientas de trabajo. La prestación de servicios tiene precisamente por objeto la realización de trabajos basados en estos dos principios. En vista de ello, el área de operación reúne a profesionales que preparan a los clientes para la implementación del gobierno corporativo de acuerdo con el tamaño y las necesidades.

«Somos incansables en la educación empresarial. Ofrecemos cursos online y presenciales que llegan a unas 2000 personas al año», explica. Hoy en día, la empresa trabaja en un lugar compartido, un coworking, con el objetivo

de dividir los espacios de una manera sostenible, inteligente y rentable.

«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. Muchos profesionales se han reinventado en los últimos años. Este modelo se alinea con el momento del país, que está estableciendo nuevas bases económicas y de valor», resume.

Con ello, la firma mantiene el ideal de establecer, incluso en crisis, verdaderas oportunidades de crecimiento: intelectual, económico, empresarial, de personas y de afectos. «Compartir para crecer es una tendencia global y empresarial, y nuestra forma de contribuir también es a través de la enseñanza», afirma.

Enmarcada como una Firma de Abogados Individual, la firma asocia una red de colaboradores y socios que no son socios ni empleados efectivos y garantiza relaciones de verdaderas ganancias mutuas en la macro atención de necesidades nacionales e internacionales. También trabaja en el sistema de asociación en 14 estados brasileños.

La firma cuenta con un Código de Ética alineado con las directrices del Colegio de Abogados de Brasil (OAB) y todos los contratos están alineados con la Ley Anticorrupción de Brasil. Estas herramientas son pautas para

todos los socios, formalizadas por Acuerdos Comerciales y Asociaciones Comerciales. El mayor desafío es multiplicar estas herramientas en la red empresarial, especialmente en el cliente final.

«No queda duda de que el emprendedor visionario ya se da cuenta de la importancia de sistematizar estándares personalizados a su negocio, con el objetivo de responsabilidad social y corporativa. La empresa moderna es la que busca, como un trabajo de sastre, implementar el cumplimiento adecuado a la estructura y eso multiplica los resultados», explica.

La Dra. Simone Baguinski resume que la prestación de servicios, la industria, el comercio, la educación, el servicio público, es decir, cualquier segmento se ve altamente afectado cuando la gestión es defectuosa o deficitaria. Con esto, señala que una buena gestión es un requisito para los negocios sostenibles a largo plazo y para establecer confianza en el mundo empresarial altamente competitivo.

«Nuestro papel, como abogados, es precisamente estar alineados con la necesidad de crear e implementar herramientas que puedan segmentar el flujo de comunicación transparente entre los socios, la empresa y los propios empleados y, por supuesto, toda la cadena que se relaciona con la empresa», concluye.



SIMONE BAGUINSKI

— ADVOCACIA —



SIMONE BAGUINSKI

— ADVOCACIA —

Almirante Tamandaré, 103/1901 – Caxias do Sul/RS

RE POR TA JES



PETZÂNIA

Petzânia es un nuevo concepto de tienda de mascotas, con Pet Store, Centro de Estética, Clínica y Parque para Mascotas. En el mercado desde diciembre de 2011, se dirige las ventas por menor y a los tutores de perros y gatos. Para ello, cuenta con un historial de conocimiento de las especificidades del mercado de mascotas, de la red de proveedores, del perfil del cliente, así como de la creación y alineación de procesos.

La directora de Servicios y Relaciones, Rúbia Helany Nogueira Campos, al explicar las implementaciones, señala que, este primer año, el gran reto es crear inteligencia de procesos y, enseguida, implementar el programa de Calidad Total, dado que el servicio está pautado en la excelencia, orientándose a la satisfacción del cliente.

Uno de los puntos clave en este proceso son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Rúbia Nogueira señala que esta agenda, creada por la ONU como un objetivo a ser alcanzado, es audaz, pero extremadamente importante. «Todas las organizaciones deben percibirse a sí mismas como parte de la solución, corresponsables de contribuir al desarrollo de la sociedad», afirma.

En este contexto, el programa de educación y cuidado del medio ambiente de Petzânia se encuentra en fase de planificación. En el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la empresa cuenta con un programa de desarrollo de habilidades en el cuidado de animales de compañía, ferias y eventos de adopción y conversión de ganancias por la compra de productos específicos a las ONG que apoyan a los animales.





Rúbia Nogueira explica que, en la primera etapa de esta iniciativa, la organización posibilitó la formación de pequeños cuidadores, curso de higiene y cuidado facial de braquicefálicos, eventos de adopción y venta de juguetes, con conversión del 100% de las ganancias a la ONG Adote com consciência.

«Los resultados fueron extraordinarios. Entre ellos, destacamos el fantástico aprendizaje de los niños en el cuidado de los animales. Han aprendido de veterinarios, entrenadores y groomers varias habilidades y competencias nuevas para ser cuidadores responsables», comenta sobre los frutos cosechados de las iniciativas de responsabilidad social.

La directora también considera como el programa más relevante en esta área el desarrollo de habilidades en

el cuidado de animales de compañía, para promover conocimientos importantes para la correcta cría de animales en el entorno familiar. Esta acción también cumple con las directrices en búsqueda de la sostenibilidad.

Respecto a la satisfacción de los clientes y proveedores internos y externos, la empresa entrega calidad, brindando un servicio atento y comprometido, transmitiendo valores de responsabilidad, ética, respeto y empatía. La directora afirma que Petzânia contribuye a hacer la vida más agradable y feliz.

Para ello, se aplican encuestas de satisfacción con clientes internos y externos, para lo cual es posible analizar, con gran atención y respeto, posibles críticas o sugerencias. «Aprendemos de nuestros clientes, crecemos y evolucionamos con ellos», afirma, mencionando también a las partes interesadas, que reciben una atención especial: «Evaluamos sus expectativas e intereses individualmente».

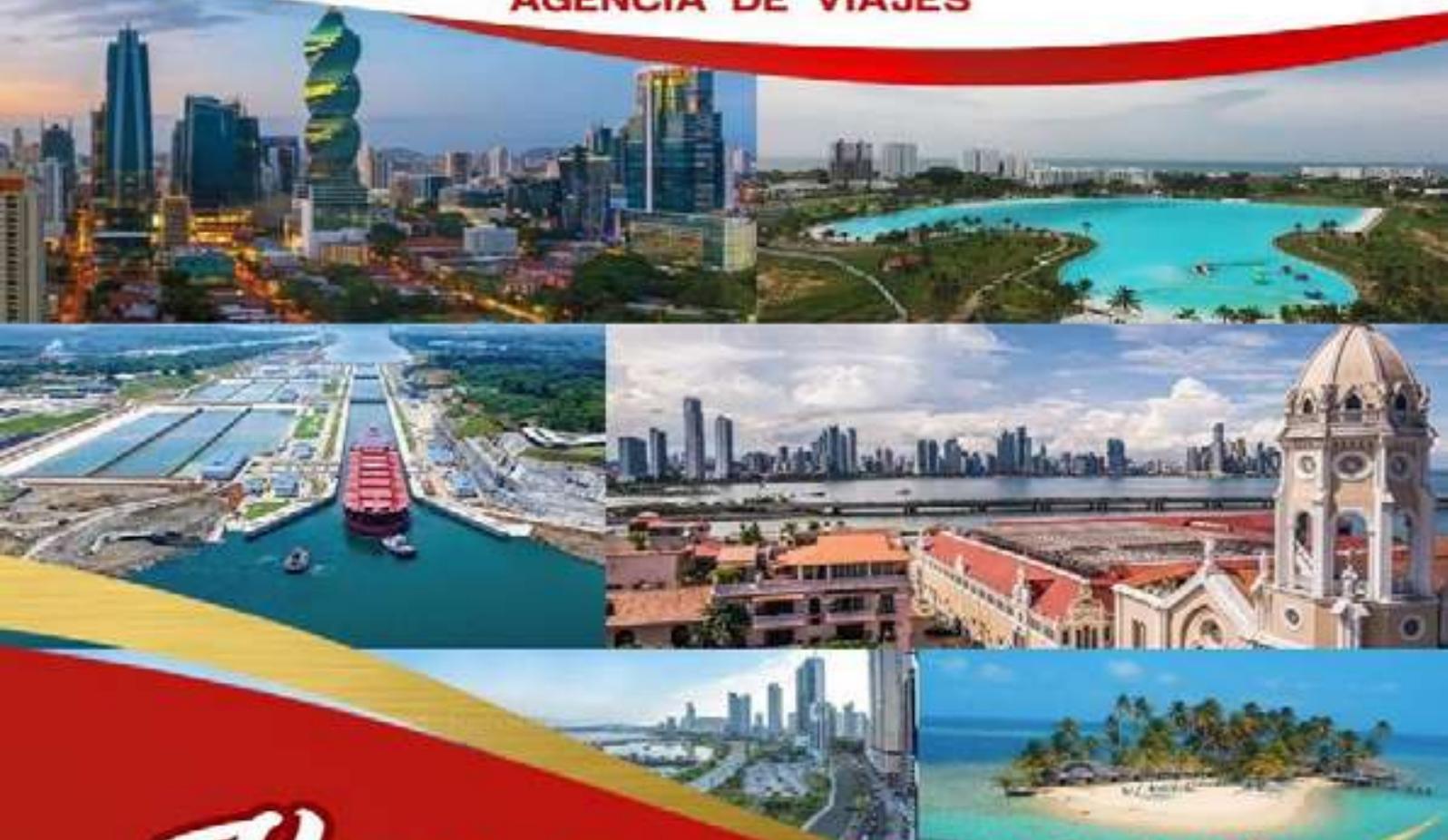
Rúbia Nogueira señala que todas estas acciones forman parte de una buena gestión, esencial para construir una buena reputación corporativa. «La cultura de la organización refleja mucho la de los propios gerentes. Sus principios y valores se pueden notar en cada toma de decisiones y perfil ético del cuidado de cada empleado», concluye.

PANA**Traslados**

Vive la vida, nosotros te llevamos.



AGENCIA DE VIAJES



Ven a conocer ★ Panamá ★

- **Traslados Aeropuerto / Hotel.**
- **Paquetes turísticos (San Blas, playas, montañas, tránsito por el canal, city tour, resorts todo incluido).**
- **Hospedajes.**
- **Traslados a Playa Blanca y**
- **Puerto de cruceros.**

Reservas y Cotizaciones:

☎ +507 6500-7970 ☎ Oficina +507 345-6870

✉ panatraslados@gmail.com 📷 panatraslados507

LA VIENNE DERMATOLOGIA E NUTROLOGIA

La Vienne está presente en el mercado desde 2015, con sede en la ciudad de Cotia, en la Gran São Paulo, aunque sus líderes, la Dra. Larissa Viana y el Dr. Raphael Viana, tienen una amplia experiencia, ya que son médicos desde 2001 y han trabajado durante 13 años en otras clínicas en Osasco, también en el estado de São Paulo.

Dra. Larissa Viana brinda atención en dermatología clínica, pero hoy en día, la mayor parte de su atención se centra en la dermatología estética. También es la creadora del Método de Embellecimiento Facial La Vienne, que, a través

de un análisis computarizado, análisis del paciente y atención a sus deseos, realiza un cronograma de tratamientos individualizados para obtener resultados naturales y armónicos.

El Dr. Raphael Viana se especializa en la pérdida de peso y mejora la calidad de vida de los pacientes, ya que obtiene excelentes resultados a través de sus conocimientos en Nutrología y Medicina del Deporte, con cuidados diferenciados, con tiempo para bioimpedancia, escuchando quejas y deseos de los pacientes.





Basado en la calidad, la clínica tiene todos los procesos de atención escrita. Cuentan que todos los días la gerencia recuerda a los colaboradores todos los pasos que deben realizar. Además, una vez a la semana se celebra una reunión para conocer los comentarios de los clientes. «El gerente monitorea todas las atenciones realizadas por las secretarías por whatsapp» explican.

La empresa también es favorable al desarrollo sostenible y cuenta con acciones que ayudan en este campo, como recetas online, para evitar el uso de papel, así como la no utilización de bolsas plásticas para entregar muestras a los pacientes, dando lugar a bolsas de organza. Además, sigue todas las regulaciones de la Vigilancia Sanitaria, incluida la disposición de muestras gratuitas.

«Para evitar que los productos caduquen, siempre hacemos canastas

de productos y se las entregamos a nuestros mejores pacientes. Pero si llegan a caducar, se los entregamos a los laboratorios que nos los proporcionaron para que hagan la eliminación adecuada», subrayan. Las acciones también están relacionadas con la cercanía al público, en este caso, los pacientes y todos los colaboradores.

Debido a que el Dr. Raphael Viana trabaja con la pérdida de peso, alienta a los colaboradores a tener una dieta correcta, realizar exámenes periódicos y guiar los tratamientos si es necesario. Además, a veces en el año, promueve la competencia entre los colaboradores para ver quién pierde más grasa y gana más masa muscular en un período determinado.

La empresa comenta que para satisfacer a los clientes y colaboradores es necesario, en primer lugar, entenderlos y saber qué esperan. «Para ello, in-

ternamente, hacemos reuniones periódicas con los pacientes, además de tener una consulta mucho más larga de lo habitual, lo que hace que podamos entender los deseos del paciente y tratar de satisfacerlos», afirman.

Los médicos también siguen el Código de Ética Médica, el sistema de atención tiene toda la seguridad de los datos del paciente, los colaboradores están capacitados para la atención cada semana y hay, por escrito, la visión, misión y valores de la clínica, los cuales a menudo se les refuerza a los colaboradores. Además, todas las decisiones se basan en este trípode.

Los doctores subrayan que la atención no se centra en la satisfacción de otros médicos o incluso de la sociedad de médicos, sino más bien en los pacientes. «Una buena gestión trae nuevos clientes, hace que nos recomienden, que tengamos nuevos colaboradores y clientes satisfechos. Finalmente, hace que el crecimiento sea progresivo», concluye.



LA VIENNE
DERMATOLOGIA
NUTROLOGIA



Há 21 anos transformando
as vidas de nossos
estudantes!

**A escola técnica
mais premiada
do Brasil!**

**Enfermagem
Estética
Gastronomia
Nutrição
Radiologia**

 **dnananindeua**

 **91 98883-7901**

 **cursosdna.com.br**



BOX BRASIL TRANSPORTADORA

Box Brasil es una empresa del rubro de comercio exterior, importación y exportación. Está presente en el mercado desde el año 2004, cuando inició operaciones en Brasil, y se ha destacado en el área de transporte aéreo internacional. Se encuentra en Rio Grande da Serra, en el Estado de São Paulo, y tiene una sucursal en São Caetano do Sul, en el mismo Estado.

La CEO Michelle Onishi y el director de marketing Jefferson Ribeiro explican que, al principio, la idea era servir a los minoristas que residen en otros países. Sin embargo, con la paralización de los medios convencionales de embarque durante la pandemia de la covid-19, se dieron cuenta de que son un servicio esencial, no solo para los comerciantes, sino para cualquier persona.

También comentan que los servicios van desde el envío de un sobre con documentos hasta toneladas, desde compras hasta envíos. En vista de esto, la calidad es uno de los compromisos con los clientes, ya que la empresa ha crecido gracias a las recomendaciones. «Nuestro grado de satisfacción es muy alto, porque Box Brasil le da importancia a cada servicio, de manera personalizada y humanizada», mencionan.

La compañía considera que la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es extremadamente importante, incluyendo contribuir a acciones para minimizar daños, como el hambre en comunidades cercanas a la empresa, proteger y cuidar el medio ambiente a través de la concientización y acciones como la recolección y eliminación correcta de materiales reciclables.





Uno de los pilares de las acciones ESG, el tema ambiental se destaca en las agendas de Box Brasil, con destaque a la recolección de materiales reciclables. «Estamos en el principio, pero ya lo hemos evaluado como un bien común necesario y queremos evolucionar más, para mejorar nuestras aportaciones tanto como empresa como en el ámbito personal», explican.

En el campo de la Responsabilidad Social Corporativa, la empresa se dedica a ayudar a las personas con condiciones limitadas con alimentos y reducir el impacto de los productos en el medio ambiente. Además, la ética está presente en todas las acciones de la compañía, tanto es así que los contratos garantizan al 100% la seguridad de los datos, tanto de los clientes como de las organizaciones.

Michelle Onishi y Jefferson Ribeiro señalan que Box Brasil tiene un alto grado de satisfacción con los colaboradores, clientes, proveedores y prestadores

de servicios. «Nuestro trabajo siempre valora el servicio humanizado, personalizado para cada sector, un servicio único que se realiza con mucho cariño y dedicación cada día», afirman.

También resaltan que tal reputación ha asegurado el crecimiento y el compromiso en todos estos años de empresa, y el mayor marketing siempre ha sido la recomendación de clientes satisfechos con los servicios, el famoso boca a boca. También en el servicio, hay un NPS a través del cual el cliente puede evaluar los servicios por notas o dejando sugerencias e información.

A partir de ello, un sector responsable recopila estos datos, transformándolos en agendas para reuniones, en las que se discute caminos para la búsqueda de mejoras. Cada mes, se realizan conferencias en las que todos los colaboradores pueden dar sugerencias y presentar opiniones para que, juntos, analicen cómo fue el mes anterior de la empresa en todos los aspectos.

Los directores refuerzan la importancia de tener una buena gestión para el progreso positivo de la corporación. «En Box Brasil valoramos la excelente imagen que nuestra empresa lleva y transmite. Incluso con todo el crecimiento que hemos tenido a lo largo de los años, hemos mantenido la transparencia con todos nuestros clientes en todos los procesos y pasos», concluyen.





**PUBLI PLUS
TEXTIL**



CONFECCIÓN DE UNIFORMES Y ROPA INDUSTRIAL



¿QUIENES SOMOS?

Publi Plus Textil es una empresa que se dedica a la confección y producción de ropa industrial y a la manufactura de merchandising.

¿QUE PRODUCTOS OFRECEMOS?

Somos una empresa que ofrece diversos productos y artículos como: mamelucos, chalecos, poleras, camisas, pantalones, casacas, conjuntos deportivos, gorros, mochilas, portalunch, canguros, etc.

 **983 279804**
941 351684

 publi.plus@hotmail.com
 www.ropaindustrial.confeccionespulbiplus.com

SÍGUENOS:



GREGATTI E ROCHA ADVOGADOS

Gregatti e Rocha Advogados es un despacho que tiene como principales actividades la consultoría y el asesoramiento legal para empresas inmobiliarias y para el sector agroindustrial. Fundada en 2021, nació por iniciativa de los socios, Dra. Melina Gregatti y Dr. Carlos Henrique Rocha, para construir un trabajo jurídico diferenciado, personalizado y con nuevos paradigmas.

Explican que los años de actuación en grandes bancos de la capital paulista, en las más diferentes ramas del Derecho Empresarial, permitieron desarrollar un agudo sentido crítico y, desde esta perspectiva, decidieron unir sus experiencias y valores, teniendo como objetivo principal ofrecer a los clientes de la firma la mejor experiencia en inteligencia jurídica.

Según los socios fundadores, desde el inicio de la firma, la preocupación número cero fue adoptar el concepto Paperless, que se traduce literalmente como «sin papel», ya que, además de la inviabilidad geográfica, la producción de grandes volúmenes de papel contribuiría aún más al aumento de la cantidad de basura ya existente.

Los abogados resaltan que esto también ocuparía espacio en su oficina que podrían ser mejor aprovechados, como Salas de Descompresión, diseñadas para los colaboradores, brindando mayor calidad a la jornada laboral, agudizando la creatividad y el sentido crítico, con el fin de promover soluciones innovadoras para sus casos.



Melina Gregatti
Cofundadora



Carlos Henrique Rocha
Cofundador

«La vida diaria en una firma de abogados requiere velocidad, conocimiento profundo, actualizaciones diarias y proactividad. Al poner estas agendas en perspectiva, notamos que los ingresos de los colaboradores podrían verse afectados, y esto se reflejaría en todo el equipo como un efecto dominó. Por ello, las salas de descompresión son tan necesarias», garantizan.

Los socios fundadores refuerzan el concepto de Paperless y la medición del impacto se puede monitorear en tiempo real a través de la página web del despacho. «Con hacer clic en el sello “Oficina Sostenible”, el visitante podrá seguir los índices de conservación de árboles, ahorro de agua y reducción de emisiones de CO2, promovidos por GeR», explican.

Actualmente, los fundadores, por acuerdo mantenido entre el Colegio de Abogados de Brasil - Sección São Paulo y la Oficina del Defensor Público del Estado de São Paulo, actúan como abogados, trabajando para las personas necesitadas, tanto judicial como extrajudicialmente, sin ninguna carga para los atendidos.

La firma también opera pro-bono, con iniciativas de intercambio de conocimientos con instituciones que promueven contribuciones relevantes. «El trabajo pro-bono es llevado a cabo por voluntarios del equipo GeR, que se preocupan por contribuir a la comunidad local, la sociedad y el mundo», explican.

También implementó un programa de Compliance, que es aplicado rutinariamente por el propio equipo de Compliance en reuniones mensuales de resultados, donde los dueños de los paquetes – empaquetadores demuestran los puntos negativos que se encuentran en las mediciones de cada una de las áreas y subáreas del despacho.

Los ejecutivos concluyen que una buena gestión está vinculada a una reputación positiva. «La buena gestión, orientada a la elevación de la reputación corporativa, incluye la implementación de rutinas a los colaboradores por parte de sus líderes, la búsqueda de soluciones innovadoras y el seguimiento de resultados, la definición de procedimientos internos y externos claros, además de la experiencia diaria de la cultura corporativa».





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.

WWW.LAQI.ORG

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

CACSPMEC tiene como principal actividad la intermediación financiera y surgió en 1978 como respuesta a las necesidades socioeconómicas de los servidores y colaboradores del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Así, atiende a estos colaboradores a nivel nacional y tiene como gerente general a la Ing. Gabriela Teresa Yépez Díaz, MBA.

La ingeniera comenta que la Cooperativa reconoce que una acción en un área afectará los resultados en otras áreas y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. «A nivel global, los países se han

comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados y con el apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se pretende acabar con la pobreza, el hambre, el sida y la discriminación contra mujeres y niñas», agrega.

También en este contexto, Gabriela Yépez resalta que la creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad son necesarios para alcanzar los ODS en todos los contextos. En vista de ello, cuenta con programas medioambientales, entre los que destaca la donación de contenedores para reciclaje de botellas plásticas.



PRESIDENTE - CACSPMEC



ING. GABRIELA YEPEZ_GERENTE GENERAL

Estos materiales son entregados a instituciones educativas en las ciudades de Quito, Ibarra y Santo Domingo, en las que la Cooperativa tiene participación. «El proyecto se encuentra en proceso, a razón que este proyecto se ha fijado hasta 2023 para la continuidad de la entrega. La medición del impacto aún no se ha realizado juntamente con las instituciones educativas a las que fueron donados los contenedores para reciclaje», explica.

Las acciones también se enfocan en la asistencia social a la comunidad, como el apoyo brindado a las familias damnificadas en el aluvión del sector La Gasca, así como de otro desastre natural en el sector de Pomasquí. Adicional, la ayuda ofrecida a familias en las que uno de sus integrantes requería de tratamientos médicos, medicinas o víveres de primera necesidad.

Otro programa es apoyar el mantenimiento de la infraestructura de las instituciones educativas necesitadas. «Los resultados han sido favorables, muchas de las familias beneficiadas se mostraron muy agradecidas o, en el caso de las instituciones educativas, lograron atraer nuevos miembros o fortalecer las relaciones con los que ya lo son», señalan.

Gabriela Yépez señala la empresa aporta a la satisfacción de sus clientes y proveedores brindando productos y servicios financieros de calidad para satisfacer las necesidades del cliente interno y externo en el marco de la mejora continua, con personal competente, una adecuada estructura financiera y tecnología confiable.

Respecto a la atención a los grupos de interés, la Cooperativa está implementando un Programa de Cultura de Servicio



para mejorar la experiencia de servicio de los miembros de la cooperativa. Esta iniciativa relaciona un diagnóstico, análisis estratégico y gestión de clientes internos y externos.

Esta iniciativa, solo en el diagnóstico, evalúa al cliente interno, con miras al alineamiento de prioridades, barreras de comunicación y análisis de sensibilización, modelo de madurez organizacional; Respecto al cliente

externo, los resultados de los estudios llevan a las estrategias como tener clientes ocultos, entrevistas con clientes referidos, encuestas a clientes activos e inactivos, y cualitativo/ Grupo focal.

La directora general concluye resaltando la importancia de una buena gestión para la reputación corporativa de cualquier negocio: «El realizar una buena gestión, nos permite proteger la identidad corporativa de nuestra Institución, evita que la imagen se afecte generando un riesgo reputacional que termine en desprestigio y pérdida de credibilidad y confianza que podría generar graves afectaciones económicas».



CACSPMEC
Cooperativa de Ahorro y Crédito
de los Servidores Públicos del
Ministerio de Educación y Cultura
La caja fuerte del Magisterio

AHORRO PROGRAMADO

La posibilidad de realizar un **SUEÑO** es lo que hace que la vida sea interesante

Estudia, viaja, compra, emprende y muchas cosas más, **solo tienes que ahorrar y tus sueños construirás...!**

7%

*de
interés
anual*

- Ahorro Programado Décimo Tercero
- Ahorro Programado Décimo Cuarto
- Ahorro Reserva



www.cacspmec.fin.ec
infoservicios@cacspmec.fin.ec



CACSPMEC
Consorcio de Ahorro y Crédito
de los Servicios Públicos del
Ministerio de Educación y Cultura
del Gobierno del Ecuador
Calle Jaime del Alagante

BELLEI & PERES SOCIEDADE DE ADVOGADOS

La firma Bellei & Peres Sociedade de Advogados tiene como actividad principal el asesoramiento jurídico corporativo (preventivo y contencioso), gestión de personas y empresas, así como el desarrollo de procesos legales organizacionales para personas físicas. A la cabeza del trabajo están la socia ejecutiva, la Dra. Rute Peres, y el abogado ejecutivo, Dr. Frederico Bellei.

Al inicio de las actividades, el principal reto que enfrentó el fundador Dr. Frederico Bellei fue obtener clientes, respetando los estándares éticos requeridos por la OAB (Orden de los Abogados de Brasil), ya que no tenía familiares o respaldo de alguien en el rubro legal. Más tarde, con la llegada de su socia ejecutiva, la Dra. Rute Peres, los desafíos se centraron en la administración y gestión financiera.



Actualmente, la firma brinda servicios a personas jurídicas y naturales que necesitan servicios legales o gestión de personas, ya sea en forma preventiva o en litigio, respetando siempre la identidad y naturaleza de sus clientes. Para los socios, en el mundo legal, la élite de la defensa no se define por el problema financiero, sino por la capacidad intelectual y el conocimiento técnico.

En vista de ello, la firma se guía por el respeto a la identidad individual de los clientes—incluso si son empresas que trabajan en un mismo rubro—, así como la transparencia, el desarrollo de un trabajo personalizado y la dedicación. A su vez, hay retos

a ser enfrentados, como la lentitud del poder judicial, la competencia desleal y la saturación de la ley.

En el campo de la Responsabilidad Social Corporativa, Bellei & Peres Sociedade de Advogados siempre actúa en causas que afectan a las personas naturales de bajos recursos, apoyándolas legalmente y, a menudo, de forma gratuita. También busca dignificar a las personas en situación de pobreza, proporcionándoles asesoramiento y obras de caridad litigiosas.

El despacho tiene como una de sus principales marcas la transparencia en cualquier relación, ya sea con clientes internos y externos o proveedores, ya que el equipo entiende que el resultado satisfactorio de un proceso pasa por un conjunto de factores, muchos de los cuales son incontrolables.

Otro punto que resalta es que Bellei & Peres Sociedade de Advogados siempre está abierto a la crítica constructiva, buscando mejorar sus actividades y relaciones interpersonales. Así, como el despacho siempre desarrolla un trabajo muy personal para cada cliente, el feedback suele producirse personalmente con el público.

En relación con las estrategias responsables de obtener la satisfacción de los grupos de interés, el equipo trabaja sin problemas, con franqueza y en busca de la defensa de los intereses de los clientes que contratan sus servicios. Las dificultades en este campo siempre es-

tán en el ámbito de la demora del poder judicial, en la desafortunada, como ellos califican, «parcialidad» del poder judicial.

El despacho también cuenta con capacitación, mapeo y gestión de riesgos. En este proceso, el principal reto está en la dificultad de la gestión de riesgos debido a la falta de tiempo de los encargados. Esto también implica temas de administración y reputación, que es el resultado de un trabajo ético y de calidad.

«La gestión de una firma de asesoría legal se refleja en todos sus aspectos, ya sea en el ámbito de las relaciones interpersonales, los colaboradores o sus clientes. Una buena gestión permite el desarrollo de una marca fuerte y duradera, con la lealtad de colaboradores y clientes, influyendo directamente en la conquista de nuevas inversiones y atrayéndolas», concluyen.





TRATAMENTO ALÉM DA COLUNA VERTEBRAL



A QUIROPRAXIA É UMA ESPECIALIDADE E PROFISSÃO DA ÁREA DA SAÚDE QUE TEM SEU FOCO NA COLUNA VERTEBRAL, QUE É O CENTRO DE SUSTENTAÇÃO DO CORPO TODO.

O QUE MUITOS NÃO SABEM É QUE TRATANDO A COLUNA PODEMOS TRATAR OUTRAS PARTES DO CORPO!
QUER SABER MAIS SOBRE A QUIROPRAXIA?

NOS SIGA NAS
REDES SOCIAIS:



@MAISCOLUNA



@MAISCOLUNA



REPRESENTACIONES MEDICAS M&M S.A.C

Representaciones Medicas M&M es una empresa peruana que atiende al sector salud y a diferentes entidades públicas y privadas, y tiene como principal mercado el Seguro Social de Salud - Essalud, Ministerio de Salud (MINSA), clínicas, policlínicas y distribuidoras del país. La empresa fue fundada en 1998 por Mónica Elizabeth Tristán Zapata, actual gerente general, en el distrito de Comas, provincia de Lima.

Actualmente, se dedica a la importación, comercialización, almacenamiento y distribución de Dispositivos Médicos, cuyo objetivo principal es abastecer a las diferentes entidades de Salud en el Perú, cumpliendo con las Buenas Prácticas

de Almacenamiento y asegurando que los productos y/o servicios que brindan sean de calidad.

Para ello, cuenta con un Manual de Calidad, el cual ha sido elaborado para contar con un Sistema de Gestión de Calidad en el que se documentan las actividades que se desarrollan en cada una de las áreas que integran nuestra organización. El objetivo es establecer los requisitos y la responsabilidad para lograr la implementación de la documentación del Sistema de Gestión de Calidad de manera efectiva.

«El Manual de Sistema de Gestión de Calidad, ha sido elaborado tomando en



GERENTES MT-HO



AGUJA



CATETER



ESPECULOS



ESPIROMETRO 3 BOLAS

cuenta elementos de la Norma de Buenas Prácticas de Almacenamiento, Decreto Supremo 014-2011-SA Reglamento de Establecimientos Farmacéuticos y requisitos de la Norma ISO 9001:2008 implementado para asegurar el cumplimiento de las Buenas Prácticas de Almacenamiento de nuestros procesos», explica Mónica Elizabeth.

Las decisiones pasan por la evaluación de aspectos, especialmente aspectos ambientales. En vista de esto, se evalúa la toxicidad potencial del producto para la salud humana, medio ambiente y la cantidad de recursos utilizados más el costo total del ciclo de vida; bajo ese contexto, el área técnica revisa la documentación donde consigna parámetros esenciales y, posteriormente, se contratan los servicios del laboratorio autorizado Hypatia SAC, quien emite un informe de ensayo final del producto terminado.

«Esta empresa tiene el compromiso con el medio ambiente al brindar protección a los recursos naturales del planeta, por lo cual tiene cierta política de destrucción de material médico vencidos a través de rellenos sanitarios ubicados en Lurín, donde estas instalaciones cuentan con las exigencias según Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos. Dichas destrucciones se realizan al cierre de cada ejercicio», explica la gerente.

A su vez, los programas de Responsabilidad Social Empresarial motivan a la empresa a colaborar con diversos proveedores del exterior y del país para

que puedan influir directamente en la vida y la salud de las personas, ya que la corporación está relacionada con el sector farmacéutico, que está muy involucrado y asociado con temas éticos, sociales y médicos.

Representaciones Medicas M&M se ha asociado a clientes y ONG para abordar desafíos sociales y medioambientales, como establecer actividades técnico – operativas según su Procedimiento, RM/POE-018: Procedimiento de Manejo de Desechos Sólidos, en la destrucción de productos vencidos, en mal estado de conservación, observados, por alertas sanitarias, entre otros.

«Somos una empresa comprometida con altos valores éticos y orientados a preservar la salud de la sociedad mediante nuestros Productos Farmacéuticos, Dispositivos Médicos y Productos Sanitarios utilizando nuestra ventaja de conocimiento de mercado, comercialización y distribución en beneficio de nuestros clientes», confirma la gerente.

La representante hace hincapié en la importancia de una buena gestión. «Tiene un peso importante dado que es una herramienta de evaluación, de gestión de calidad y que valora todo lo que la empresa hace. “Si queremos cambiar la reputación, hemos de cambiar lo que hacemos, no lo que decimos”, es decir, que hay que predicar con el ejemplo, proporcionando productos relevantes a la sociedad», concluye.



MANDILON



MAMELUCOS



Un outsourcing umbrella que trabaja
bajo la metodología ON DEMAND



La cadena de hoteles "home-Boutique"
que cambio las reglas del juego en hotelería

BERRIES
del Perú

Empresa peruana especializada en la creación y
comercialización de productos de alta calidad alimenticia



 Av. Reducto 1265, Lima, Miraflores.



www.plussperu.com

KLEANPRO

En el mercado desde hace más de 30 años, KleanPro pertenece a un grupo de empresas Grupo Rivera, dedicadas a la tercerización de servicios integrales, tales como limpieza, consultoría, mantenimiento de espacios verdes, así como exportación e importación de productos biodegradables y equipos de limpieza, gestión y contratación de colaboradores.

La directora de Negocios Internacionales, Paola M. Vásquez Medina, explica que la corporación brinda a servicios integrales, como mantenimiento de limpieza de edificios y locales, limpieza de cristales y fachadas, trabajos en altura, limpieza y conserjería, exportación e importación de equipos de limpieza, fumigación y desinfección con ozono, gestión y contratación de personal.

Ella comenta que recientemente se adoptó un nuevo manual de procedimientos y manual de inducción como

parte de nuestro programa de calidad y reestructuración empresarial. «Nuestra meta es obtener nuestra certificación ISO de Calidad para finales del 2023 y con ello hemos elaborado un plan de trabajo extenso que conlleva una serie de pautas», afirma la directora.

Las pautas relacionadas son: definir sus objetivos esenciales como parte del crecimiento y necesidad de los clientes, mediante encuestas y levantamiento de campo con los clientes; redefinir los estándares de calidad una vez hecho el levantamiento y crear un sistema de capacitación para los colaboradores; mantener un sistema de retroalimentación con el cliente de manera constante para poder medir los avances.

Paola Vásquez también destaca el proceso de transformación de la organización en empresa ecoamigable. Señala que, aunque el programa está en sus inicios, el





equipo busca utilizar productos que sean amigos del ecosistema, así como productos 100% biodegradables. «El objetivo es ser una empresa de referencia en el país en términos de limpieza sostenible», asegura.

La directora afirma aun que la compañía cree firmemente en la creación de experiencias de servicio, entendiendo que, en cada sector, donde existe el desempeño, hay muchas organizaciones capaces de brindar servicios de calidad con gran eficiencia. «Pero nos enfocamos no solo en el servicio al cliente, sino en establecer una relación con el cliente», comenta.

Respecto a los stakeholders, Paola Vázquez explica que, al actuar como servicios externalizados de limpieza, conserjería y mantenimiento, la empresa enfrenta desafíos a diario. Los cambios de última hora en las instrucciones de limpieza, las roturas inesperadas de tuberías y las inundaciones son algunos de los enfrentamientos diarios.

«Nuestro servicio siempre presentará desafíos y es la forma en que se afronta y se maneja lo que marca la diferencia y brin-

da satisfacción a nuestros clientes» afirma, citando la excelencia y seguridad de los datos. Con este fin, se está implementando un programa de Compliance, junto con la creación del Manual de Ética y Conducta Laboral.

«Nos encontramos capacitando a los colaboradores sobre el conocimiento de este para que todos estén edificados sobre el tema. Para nosotros ha sido un reto presentar un sistema de consecuencias y que el mismo no se encontraba claro en la estructura de la empresa. Como todos los cambios, esto representa un desafío. Hemos intentado hacer que los empleados se entiendan que son pautas que ayudaran a mejorar la relación laboral y la organización de la empresa», subraya.

La directora de Negocios Internacionales concluye resaltando que una buena gestión lo es todo, ya que aporta ese valor intangible que hace que las personas se refieran a la empresa y a sus colaboradores de forma positiva, generando credibilidad y confianza con nuevos clientes y confirmando el valor y la eficiencia de las empresas en el trabajo.



Servicios profesionales de limpieza

Espacios limpios para el bienestar de todos.

Nuestros Servicios



LAVADO DE MUEBLES Y SILLAS



LIMPIEZA EN GENERAL



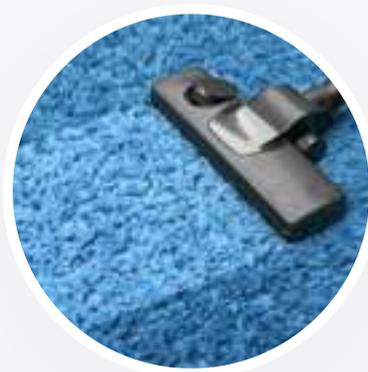
LAVADO DE CORTINAS



LIMPIEZA DE PARQUEOS



LAVADO, CRISTALIZADO Y PULIDO DE PISOS



LAVADO Y ASPIRADO DE ALFOMBRAS

CORPORACIÓN INDUSTRIAL INDEPENDENCIA SAC

La actividad principal de Corporación Industrial Independencia es la fabricación de prendas de vestir. En el mercado durante más de 20 años, el inicio de las actividades tuvo lugar en pequeñas instalaciones. Hoy en día, vende uniformes a entidades públicas que usan tales disfraces de fiesta, como trajes para hombres y conjuntos para mujeres.

Según la gerente general, Bertha Natalia Gonzales Caballero, la empresa implementó la Norma Internacional de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001, que proporciona herramientas para un sistema de gestión, permitiendo medir el desempeño en cada uno de

los procesos y mejorar continuamente los indicadores de la organización.

Las principales pautas incluyen la capacitación constante de los colaboradores, creando una cultura en la que se valore la importancia de las personas y la calidad que se genera. A su vez, los principales desafíos fueron estos: promover la comunicación y la participación de los colaboradores, asegurar los recursos y asegurar el buen funcionamiento de los procesos.

La organización se encuentra 100% comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). «Al personal



JORGE VASQUEZ TORRES – GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
 JESSICA CUEVA PORTAL – GERENTE DE CALIDAD
 IRIS PEÑA CHACON – GERENTE DE FINANZAS
 NATALIA GONZALES CABALLERO – GERENTE GENERAL
 PATRICIA HURTADO PALMA – GERENTE COMERCIAL
 ALMENDRA PRADO SIPAN – GERENTE DE MARKETING



nuevo, desde que ingresa a laborar, se le indica cuales son las normas de convivencia, teniendo como pauta principal la correcta segregación de residuos y el uso mesurado de plásticos y cartones», comenta Bertha Gonzales.

Actualmente, Corporación Industrial Independencia se encuentra en la fase de implementación de un programa de reciclaje de plástico, conos de plástico y cartón, para reducir el impacto de la deforestación. Los principales retos han sido la concientización de los colaboradores para la correcta segregación de los residuos.

La empresa cuenta con iniciativas de Responsabilidad Social, como donaciones a algunas ONG. Bertha Gonzales comenta sobre la política de reciclaje, con la que se reutilizan los productos

devueltos del almacenamiento o corte. «El proyecto más importante con el que contamos es el reciclaje de los residuos que segregamos, educándonos diariamente en este fin para lograr que se interiorice como una cultura de trabajo», explica.

Con esto, la empresa asegura la satisfacción del cliente a través de la mejora continua y la gestión de la calidad del proceso, estableciendo procedimientos, instrucciones y directrices claras para los colaboradores, lo que garantizará una mayor productividad. Asimismo, se observan puntos que pueden mejorarse para tal satisfacción.

Entre los temas de este alcance están: comunicar la visión de la organización, en la que los colaboradores conozcan la visión como empresa, para que el traba-



jo diario tenga un propósito; conectar las áreas involucradas; establecer metas; mejorar los procesos; y aprovechar la tecnología, ya que ayuda en la automatización de los procesos productivos y administrativos.

La gerente general también llama la atención sobre el proceso de implementación de un programa de cumplimiento. «Estamos en este camino», afirma, señalando que no es sencillo estructurar un sistema que garantice la mejora en todos los aspectos. «Comenzamos con la implementación de la norma ISO 9001, que permite a nuestros clientes garantizar la calidad del producto que recibirán», afirma.

Bertha Gonzales destaca que la buena gestión de los procesos ayuda a elevar los indicadores de producción, calidad y costo, los cuales, a mediano y largo plazo, generan una buena reputación ante clientes y proveedores, y esta realidad se puede observar en las acciones y resultados obtenidos por Corporación Industrial Independencia.

Orgullosos de Confeccionar Uniformes
Múltiples de Nuestro Perú.



Somos una empresa textil con mas de **20 años de experiencia**

en el rubro de confección, nos especializamos en la confección de **Uniformes Corporativos**, Uniformes de **Vestir**, Uniformes **Industriales**, Prendas para **programas Sociales** Y uniformes para la **Línea Hospitalaria**.

Nuestra empresa es un **proveedor de servicios completos**, ofrecemos el proceso de producción, desde el desarrollo de muestra hasta el producto terminado.

**CORPORACIÓN INDUSTRIAL
INDEPENDENCIA S.A.C.**



Contamos con certificaciones:



Av. Michael Faraday N°565
Ate - Lima - Perú
LIMA 15022

+511 715 0557
+51 937 657 615

ventas@corporacionindependencia.com

<https://corporacionindependencia.com/>

MARYAH ONILCE ACCOUNTING

Enfocada en Contabilidad Pública, Maryah Onilce Accounting brinda servicios de consultoría y asesoría técnica especializada a organismos públicos, como alcaldías, concejos, municipios, entre otras entidades gubernamentales. En el mercado desde 2011, las actividades comenzaron con clientes potenciales, ya que la gerente técnica ya tenía conocimientos y experiencia en el área durante 20 años.

La propietaria y CEO, Maria Onilce Rosa Pereira, explica que la empresa opera con la Calidad Total de la información que maneja. «La contabilidad es una rama de la ciencia que requiere con-

fianza en los datos. En este sentido, la empresa destaca en el mercado por su experiencia, expertise, notoriedad y singularidad en la prestación de servicios a entidades públicas contratantes», señala.

En este contexto, las directrices técnicas tienen el propósito de contribuir a los directivos en el proceso de toma de decisiones, control de las actividades de gestión y finanzas, para que alcancen las cuatro E: Eficiencia, Eficacia, Eficacia y Economía, satisfaciendo así las necesidades administrativas y los anhelos de la población.





Señala que la responsabilidad social de la empresa sigue la premisa de hacerla más ética, responsable, sostenible y humana. Así, promueve la unión de colaboradores que desean un propósito en el trabajo, atraer 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.

En vista de ello, en medio a diversos proyectos, resaltan los servicios de consultoría y asesoría al Municipio de Parauapebas en dos iniciativas: Programa de Saneamento Ambiental Macrodrenagem e Recuperação de Igarapés y Margens do Rio Parauapebas (Prosap) e o Programa Municipal de Investimentos (PMI).

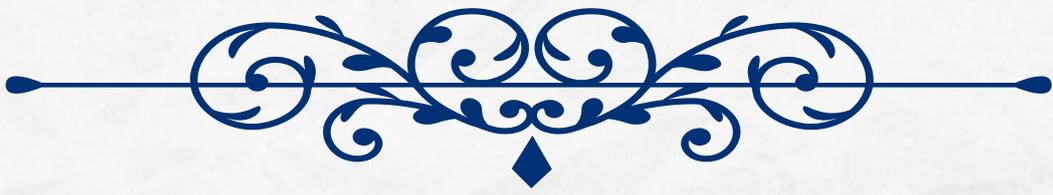
El primero tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socioeconómico y sostenible del área de intervención, ofreciendo infraestructura de saneamiento ambiental, movilidad urbana, calificación de espacios públicos, reasentamiento y reasentamiento de personas de áreas de riesgo e integración de áreas de intervención al tejido urbano.

El segundo inyectará R\$ 1 mil millones en la economía de Parauapebas en los siguientes cuatro años. «Se generarán cerca de 2000 nuevos empleos directos con la construcción de más de 40 obras en zonas urbanas y rurales. El PMI pretende revolucionar el patrón arquitectónico de nuestra ciudad, generación de nuevas matrices económicas, empleo e ingresos, atraer turistas, entre otros puntos», comenta Maria Onilce.

La CEO afirma que la satisfacción del cliente nace como resultado de un servicio que ofrece seguridad, confianza, seriedad y compromiso con las buenas prácticas de cumplimiento. Por lo tanto, debido a que es un área que requiere el cumplimiento de los estándares y la confiabilidad de la información, estar en compliance se vuelve indispensable en la prestación rutinaria de servicios.

Además, la CEO también menciona que la satisfacción de los diferentes grupos de interés se logra como referencia técnica, con experiencia, singularidad, puntualidad y calidad en los servicios prestados a los clientes. «Dichas premisas generan confianza de los clientes actuales y despiertan credibilidad para el futuro», señala.

También resume la importancia de que la corporación esté atenta a los procesos reputacionales. «La gestión produce sostenibilidad corporativa, lo que a su vez resulta en credibilidad. La empresa opera en el área de servicios de Contabilidad Pública y, en este sentido, la confianza se basa en una premisa en la relación empresa-cliente», concluye.



CARREIRA

Sociedade de Advogados

Há mais de 25 anos atuando com confiança e
qualidade.



ASSEMED - ASSESSORIA MÉDICA EM DIAGNÓSTICO POR IMAGEM LTDA

Assemed Laudos opera en el área de Medicina Diagnóstica con servicios en las diversas modalidades de Radiología y Métodos Gráficos en Cardiología, Neurología y Neumología. Los servicios médicos para la emisión de informes especializados son para hospitales y clínicas en todo Brasil, con clientes públicos y privados.

La directora administrativa y clínica, Dr. Kátia de Arruda Geraldés Denardi, explica que la empresa nació motivada por el emprendedurismo del director técnico, Dr. José Fernando Denardi, aún en 2004, con una visión de extender la Medicina de Calidad, de una manera

más accesible y democrática. También destaca los avances y novedades en la prestación del servicio.

«A través de la telerradiología y la telemedicina, que consiste en la emisión de informes médicos a distancia, posibilitamos la prestación de servicios a hospitales y clínicas en todo el territorio nacional, supliendo la falta o sobrecarga del equipo local de especialistas, asumiendo el compromiso de entregar informes médicos a tiempo, con calidad y agilidad», señala.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) también guían a la organizaci-



Dra. Kátia Arruda G. Denardi



Dr. José Fernando Denardi



Dr. Mauro Augusto Vaz



Dr. Fernando Beani Margeotto



Dr. Luiz Fernando Vitule



Central de Laudos 2

ón, ya que la empresa considera que todas las corporaciones, desde pequeñas hasta grandes, deben tener un pensamiento sostenible y promover el mismo internamente y entre su comunidad. «Esta es una lección de ciudadanía», afirma.

La Dra. Kátia Arruda comenta que el consejo y la dirección de Asseméd Laudos cuentan con el tema de la Responsabilidad Social en su planificación anual, incluyendo decisiones de estrategias sociales, siempre con algún proyecto específico, abordando adaptaciones legales en contratos internos, actuando en el sector de RR.HH. y comercial, así como acciones sostenibles en diferentes aspectos.

Destaca que estas acciones no se divulgan en las redes sociales de la empresa, ya que dichas iniciativas se basan en la filosofía de vida del equipo y se aplican a la visión y misión de la organización. Sin embargo, todas las actividades son registradas y monitoreadas. Todavía en este contexto, no hay uso de mano de obra infantil y la empresa tiene el sello de la Fundación Abrinq.

Entre las acciones ya desarrolladas, se encuentran: campañas internas de donación de sangre para ayudar a hospitales oncológicos infantiles como la Fundación Pró-Sangue; conferencias a instituciones educativas sobre la pubertad, la anticoncepción,

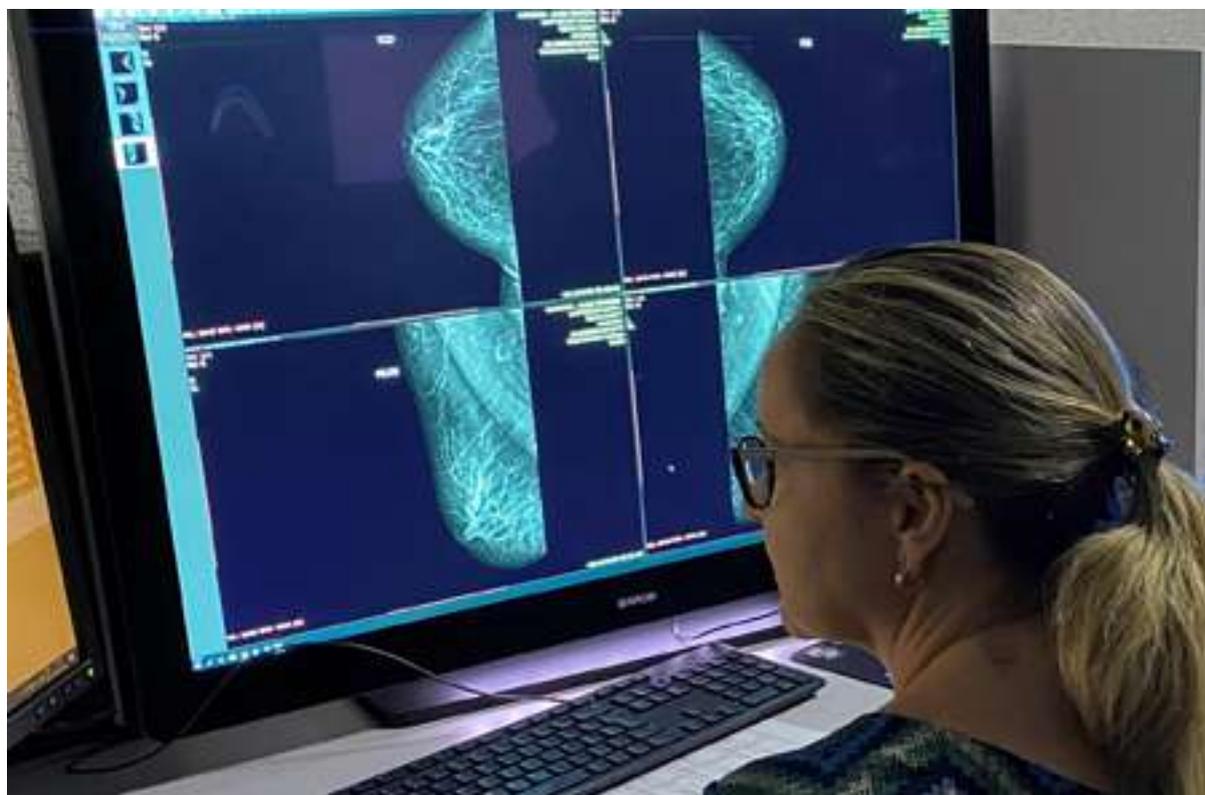
el cuidado corporal y la violencia sexual; donaciones monetarias y kits, con ajuares, a mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad, entre otros, abarcando diferentes áreas.

Pensando en los aspectos ambientales y económicos y el futuro del planeta, Assemed Laudos creó una planta solar utilizando energía solar fotovoltaica. Además, el equipo adopta el squeeze para disminuir la producción de basura y plástico. «Sabemos que la sostenibilidad corporativa, además de respetar el medio ambiente, trae varios beneficios a la organización», comenta.

Kátia Arruda señala que la satisfacción del cliente y del proveedor es un reflejo de la conducta ética y respon-

sable de la empresa. Para ello, cuenta con un Código de Ética que se da a conocer a todos los clientes, colaboradores y proveedores, que trata todos los temas que la organización considera importantes para el medio ambiente.

Enfatizando la misión de brindar servicios médicos manejando la mejor forma de atención en modalidades de medicina diagnóstica, la directora administrativa y clínica resume que la buena gestión representa el 99.99% de la reputación corporativa: «Es a través del liderazgo y los buenos ejemplos dichos y escritos que todos están involucrados en el cumplimiento de la misma misión», concluye.



Laudo de mamografía

CONHEÇA A SOLUÇÃO E EXCELÊNCIA DOS SERVIÇOS DA ASSEMED LAUDOS

Sua Central de Laudos 24hrs por dia com você!



ENTRE EM CONTATO COM CONOSCO
ATRAVÉS DOS MAIS DIVERSOS CANAIS

Será um prazer conversar!



+55 (11) 2348-2348



+55 (11) 99556-6836



assembled@assembled.med.br



www.assembledlaudos.com.br



[assembled-laudos](https://www.linkedin.com/company/assembled-laudos)



[@assembledlaudos](https://www.instagram.com/assembledlaudos)



[/assembledlaudos](https://www.facebook.com/assembledlaudos)



Telerradiologia e Telemedicina



SOMOS ACREDITADOS
IQNET E FUNDAÇÃO
VANZOLINI PARA ISO9001



ESCUELA EUROPEA DE GERENCIA

La Escuela Europea de Gerencia (EEG) es una organización multinacional dedicada a la formación y consultoría en materia gerencial, administrativa y estratégica. La sede principal está en España y las otras en Santo Domingo y República Dominicana, para el mercado iberoamericano. Además de la ética y la excelencia, la compañía valora un equipo participativo y destaca el papel de la mujer.

Según el CEO de EEG, el Dr. José Luis Falcón, la compañía está organizada en dos grandes unidades de negocio. Uno de ellos se dirige a la capacitación, donde ofrece cursos, diplomados y maes-

trías en temas de gestión, como ventas consultivas, liderazgo, economía circular y sostenibilidad, bancos y fintech, créditos y cobros, productividad, comunicación, orientación a resultados, entre otros.

La segunda unidad ofrece consultoría, con soluciones que implican acciones formativas, como escuelas de liderazgo, tanto para altos directivos como para mandos intermedios, programas de formación en productividad para departamentos de compras y suministros, y programas para equipos comerciales basados en neuro venta consultiva.



La presidenta de EEG para América Latina, Sharon Manno, cuenta que la escuela tiene la certificación internacional de calidad ISO:21001, exclusiva para instituciones educativas. «Con la implementación de esta norma, la EEG garantiza a los clientes la utilización de procesos, indicadores y canales comunicacionales orientados a asegurar la mejor experiencia de servicio al cliente», explica.

Todos los colaboradores son responsables de mantener y ejecutar el sistema de gestión de calidad en sus diferentes áreas. Además, la escuela cuenta con un programa de Responsabilidad Social que permite otorgar becas a personas que así lo requieran y un programa de sostenibilidad y economía circular, como parte del aporte a mejorar aspectos climáticos.



En vista de esto, esta iniciativa pretende, entre otras cosas, impactar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, que está relacionado con el trabajo decente y el crecimiento económico. «Por ello, hemos desarrollado un plan de becas en temas de emprendimiento y gerencia para sectores vulnerables», agrega el Dr. José Luis Falcón.

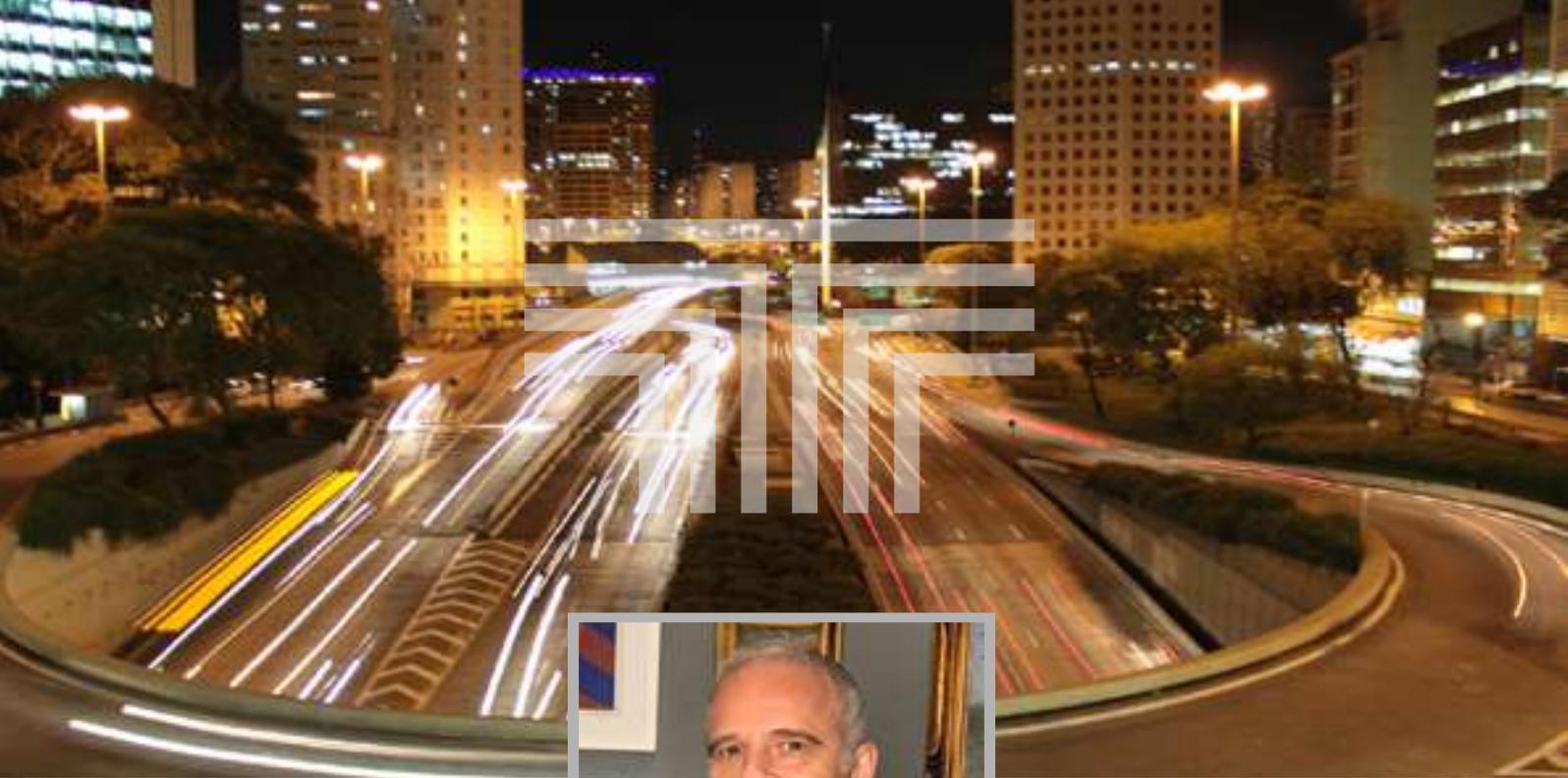
Al tener la certificación ISO 21001, la organización establece un conjunto de acciones y controles que impactan en el uso de materiales plásticos y de foam, eficiencias en el uso de combustibles y equipos para la eficiencia energética. Aparte de eso, se establecen una serie de acciones, así como controles centrados en la protección de datos.

Sharon Manno señala que el clima organizacional es uno de los factores clave para el éxito de cualquier corporación, por lo que EEG dedica esfuerzos y recursos suficientes para garantizar la

satisfacción no solo de los colaboradores, sino de todos los proveedores que forman parte de su ecosistema.

EEG también tiene canales de comunicación con el cliente. Al inicio de un proyecto de capacitación, los resultados esperados se establecen claramente con la identificación de KPI que aspiran a impactar. En la fase de implementación, se llevan a cabo reuniones periódicas con los líderes de la empresa (cliente) para evaluar el progreso del programa.

Según el Dr. José Luis, los indicadores de calidad ISO muestran una satisfacción de más del 97% de los clientes de EEG. «Como dice Warren Buffett: “Se necesitan veinte años para construir una reputación y cinco minutos para arruinarla. Si tomas en cuenta eso, harás las cosas de manera diferente”. Nuestra reputación lo es todo para nosotros», concluye.



MARCOS TAVARES LEITE

OAB/SP 95.253



TAVARESLEITE
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Avenida Angélica, 546 - Salas 02/03
Cep 01228-000 - Santa Cecília - São Paulo - SP
Tel. 55 11 3037-7373 - Cel. 11 99455-2982

RIBELS: INNOVACIÓN EN RIESGOS

Ribels — Innovación en Riesgos está enfocada en consultoría y capacitación en gestión de riesgos, gobierno corporativo, Compliance, lavado de activos y sistemas antisoborno, con los mercados dominicanos y centroamericanos como mercados principales, enfocados en el sector financiero y cualquier sector regulado que aplique estándares de buenas prácticas de riesgo, gobernanza y Compliance.



La socia directora Cibeles Jiménez explica que, como organización dedicada a la implementación de buenas prácticas en los clientes, los principios de la corporación incluyen la calidad, enfocada en el liderazgo y la coherencia en los objetivos; aprendizaje, innovación y mejora continua; orientación al cliente; gestión por procesos y hechos; desarrollo de alianzas; y responsabilidad social.

Su misión es ser un referente en gestión de riesgos y gobierno corporativo, con el fin de fortalecer el ecosistema competitivo dominicano y contribuir a la formación integral de las nuevas generaciones responsables de transformar la gestión de riesgos y la sostenibilidad organizacional. Se basa en la especialización, la ética, la objetividad, la experiencia, la disciplina, la integridad y la responsabilidad.

También llama la atención sobre la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). «Definitivamente, los ODS son unos objetivos diseñados para mejorarnos de manera integral como un planeta único para todos, trasciende sociedades, fronteras, países. Los mismos deben ser relevantes desde cada hogar, industria, sector, sociedad, hasta cada país, región o continente», afirma.

Cibeles cuenta que la compañía es miembro de la Alianza de Biodiversidad Mesoamérica (BPM), una reco-



nocida asociación multisectorial cuyo objetivo es conservar la biodiversidad mesoamericana. «BPM ofrece la generación de conocimientos, la creación de capacidades, y facilita el intercambio de experiencias y las mejores prácticas empresariales para el uso sostenible y la conservación de los recursos naturales», subraya.

En el contexto de la Responsabilidad Social, las acciones son el hecho de que la empresa está certificada en Biodiversity Check Tourism. Además, ha ayudado a los hoteles locales a implementar esta herramienta para mejorar sus sistemas de gestión de calidad, generando a su vez un impacto en la conservación de la biodiversidad.

Ribels — Innovación en Riesgos también contribuye a la satisfacción de clientes y proveedores internos y externos. Con este fin, identifica los cambios internos y externos que pueden afectar sustancialmente la estrategia u objetivos comer-

ciales, así como busca escaneos de mejoras en la forma en que se gestionan los riesgos ESG.

Esta agenda también implica la creación de oportunidades de colaboración en toda la organización, incorporación de habilidades, conocimiento del personal asociado para promover la integración y comunicación a los clientes de información relevante para el cumplimiento de las obligaciones regulatorias y estratégicas que sean aplicables.

Respecto a los grupos de interés, la empresa tiene como responsables estrategias para lograr la satisfacción: documentación de todos los contratos de servicios; definición de cronogramas de trabajo y plazos de ejecución y entrega; construcción de una matriz de riesgos para cada proyecto; y definición de factores atenuantes, controles y gestión si llega a buen término.

Según Cibeles, este conjunto de acciones y directrices, que comprende una buena gestión, integra la visión de la empresa, que es ser líder en gestión de riesgos y mejores prácticas de la industria local, con promoción continua de organizaciones sostenibles y alcance de buen gobierno corporativo en todo tipo de corporaciones y niveles del entorno empresarial local.



Aponte a
câmera para
o QR Code



Educação Profissional para todo o Amazonas

O **Centro de Educação Tecnológica do Amazonas (Cetam)** existe há 18 anos, completados em 24 de julho de 2021. Faz parte da vida da população amazonense de forma positiva e acumula mais de um milhão de vagas ofertadas em cursos de qualificação profissional e formação técnica. Durante esse período tem levado educação a alunos da capital e de 61 cidades do interior do Estado, de forma gratuita.

Qualifica mão de obra e gera trabalho e renda. E, sempre pensando na qualificação e crescimento profissional de seus alunos, a cada ano aumenta a quantidade de cursos e oferta de vagas. Hoje, o catálogo do Cetam reúne 411 diferentes opções de cursos, somando os técnicos, de qualificação profissional, especializações técnicas e de Ensino a Distância (EaD).

Os cursos são divididos por eixos, 11 no total, com o intuito de atender públicos diversos: Eixo Tecnológico Ambiente e Saúde, Eixo Tecnológico Controle e Processos Industriais, dentre outros. No Cetam, o aluno encontra desde o curso Técnico em Enfermagem, por exemplo, até aulas de Maquiagem, Corte e costura e Aromaterapia.



cetam.am.gov.br



[cetam.amazonas](https://www.instagram.com/cetam.amazonas)



[cetam.amazonas](https://www.facebook.com/cetam.amazonas)



[cetam.amazonas](https://www.tiktok.com/@cetam.amazonas)



[cetam_amazonas](https://twitter.com/cetam_amazonas)



[Cetam Amazonas](https://www.youtube.com/cetamamazonas)

Avenida Pedro Teixeira, 2354, Dom Pedro I,
Manaus, AM, Brasil. CEP 69040-000
+55 92 2126-7444 | ascom@cetam.am.gov.br

GRUPO SOLUZIONI

El Grupo Soluzioni tiene dos líneas de negocio: consultoría en proyectos de TI, que abarca soluciones de ciberseguridad, infraestructura, conectividad y data center, y desarrollo de estrategias en negocios internacionales, con consultoría y logística. Ha estado en el mercado desde 2019, cuando inició sus actividades comerciales.

La responsable de Comunicación y Marketing de la empresa, Kelly Chempén Córdova, explica que la corporación ofrece soluciones acordes al core business de cada cliente, tanto para el sector privado como para el público, a nivel nacional. Desde su fundación, ha

generado más de 50 empleos de manera perenne y ha logrado contribuir a la generación de varios empleos directos.

La ejecutiva explica que, para ser competitiva, la compañía ha apostado por el desarrollo de un sistema de gestión relacionado con la Calidad a nivel estratégico. El objetivo principal era obtener un seguimiento oportuno y eficaz del proceso de documentación, que se realizaba mediante el diseño de un programa de actualización, gestión, control y documentación del sistema de gestión de la calidad.





La organización también está comprometida con el desarrollo profesional de cada trabajador, la sostenibilidad ambiental y el apoyo a diversas causas sociales para el desarrollo del país. En este contexto, aplica y desarrolla acciones ambientales, que cuentan con el apoyo de todo el equipo.

Entre las iniciativas, Kelly cita el control del uso racional y eficiente del agua, el control del uso racional y eficiente de energía eléctrica, el manejo y clasificación de residuos sólidos, manejo de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos y la colaboración en la creación de zonas ecológicas. «Actualizamos la matriz de Aspectos e Impactos medioambientales dentro de las actividades internas, logrando resultados que poco a poco se van reflejando a través del tiempo», explica.

En el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, el programa se basa en el pilar económico, que se refleja en la equidad salarial de todos los colaboradores; el desarrollo de actividades dirigidas a apoyar programas de voluntariado; y la gestión ambiental, que busca reducir los desechos electrónicos para una mayor sostenibilidad.

El Grupo Soluzioni busca trabajar desde un análisis consultivo, descubriendo las necesidades reales de cada uno de sus clientes, diseñando y desarrollando soluciones personalizadas que ayuden a superar los desafíos de un mundo competitivo. También opera con los principales proveedores del mercado, colaboradores capacitados y certificados de acuerdo con cada sector de negocio.

Aún en la parte interna de la empresa, se busca hacer que el trabajo en casa sea mucho más placentero y eficiente gracias al uso de la tecnología. En un principio, esta metodología de trabajo se impuso debido a la pandemia, pero con el tiempo fue posible aprovecharla al máximo. Fue posible observar que los trabajadores pudieron ser más eficientes y proactivos.

Por otro lado, los clientes valoran la calidad de los servicios y el tiempo de ejecución: pilares fundamentales dentro de la empresa. También fue diseñado estratégicamente para elaborar un plan que busca seguir las directrices basa-

das en la certificación ISO:19600 para la constitución, desarrollo, implementación, evaluación, mantenimiento y mejora de un sistema de gestión de cumplimiento efectivo.

Kelly enfatiza que una buena administración ayuda a optimizar el tiempo y los recursos, aumenta la credibilidad del negocio y mejora la imagen corporativa ante clientes, proveedores y colaboradores. «La buena gestión es señal de que la empresa está realizando las cosas bien; mejorando procesos, tecnología y personas», concluye.





SOLUZIONI



SOLUZIONI GROUP

Brindamos soluciones ágiles e innovadoras
que generan rentabilidad comercial



**Ciberseguridad
e Infraestructura**
Proyectos en TI



**Negocios
Internacionales**
Asesoría y Logística

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

La Universidad de Pamplona nació como institución privada en 1960, bajo la dirección del Padre José Rafael Faría Bermúdez. En 1970, se convirtió en una universidad pública de orden departamental y, en 1971, el Ministerio de Educación Nacional decidió otorgar títulos profesionales según el decreto no. 1.550 del 13 de agosto.

La institución ofrece educación de alta calidad a nivel de pregrado y posgrado, incluido el doctorado. Además, cuenta con destacados productos en capital intelectual y tecnología de la información reconocidos a nivel nacional e in-

ternacional, como la suite informática Academusoft para apoyar procesos académicos o el SPEI.

La Universidad también valora y enfatiza la importancia de las mujeres en los cargos, especialmente en el directorio administrativo, como la secretaria general, Diana Carolina Villamizar Acevedo; la vicerrectora académica, Laura Patricia Villamizar Carrillo; y la secretaria académica, Mayara Lorena Rojas Luna.

El rector de la institución, Ivaldo Torres Chávez, explica que la Universidad la cuenta con Acreditación Institucional





de Alta Calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional desde septiembre de 2021. Además, cuenta con el Certificado ICONTEC ISO 9001:2015, Diseño y Prestación de Servicio de Educación Superior de pregrado, posgrado, gestión de la investigación, gestión de la interacción social, entre otros.

Ivaldo enfatiza el trabajo para articular los ODS a las acciones de responsabilidad social corporativa. «Hemos comenzado a avanzar hacia la Responsabilidad Social Universitaria, lo que significa que hemos movido la articulación de los ODS en un proceso de inclusión, uso y generación de datos para que podamos participar en los ecosistemas de desarrollo sostenible del estado», explica.

También implementa programas ambientales con el objetivo de prevenir los impactos al medio ambiente generados por las actividades, servicios o productos de la organización. Entre las iniciativas, se encuentran el Plan de Manejo Integral de Residuos Hospitalarios y Similares, Jardín Botánico, Cátedra de Educación Ambiental y Programa de Uso Eficiente de la Energía. Todos los proyectos se están ejecutando.

A través de la oficina de Interacción Social y su área de extensión, apoya el desarrollo de estrategias que se convierten en proyectos que se enmarcan en Responsabilidad Social empresarial. «Tenemos dos programas denomina-

dos, conservación de la vida en el planeta, que se lleva a cabo por el programa de Biología y el proyecto Biocuenca, que se enfoca en el manejo responsable de los acuíferos», afirma.

En cada periodo, a través del Plan de Gestión Institucional, la institución desarrolla actividades de rendición de cuentas, mediante socialización de información de la gestión permitiendo espacios para que la ciudadanía conozca y participe activamente, promoviendo de esta manera el control social a la gestión pública y la transparencia.

El conjunto de actividades definidas en la estrategia establecida para cada año,

buscan fomentar el diálogo y la retroalimentación con las partes interesadas y dar a conocer los resultados de la gestión permitiendo, de esta manera, tener un mayor control y seguimiento de la información que se brinda tanto a los grupos de valor como a los órganos de control y vigilancia.

El rector concluye que la buena gestión se centra en el manejo eficiente y eficaz de los diferentes recursos de la organización y esto lleva a que ésta se posicione de manera positiva en el entorno por sus buenas prácticas y cumplimiento de sus objetivos.





LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

QUALITY MAGAZINE EDICIÓN 260

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



WWW.LAQI.ORG