

QUALITY

MAGAZINE

JULIO 2019

A TOMADA DE DECISÕES, PROCESSOS E FERRAMENTAS
DE GOVERNO CORPORATIVO



LIC. JOSÉ ANTONIO RÍOS
CEO DE GREENBRAND CONSULTING GROUP

+12
PERFIS EMPRESARIAIS

04



PALAVRAS DO PRESIDENTE
DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

06



**A TOMADA DE DECISÕES, PROCESSOS E FERRAMENTAS
DE GOVERNO CORPORATIVO**

08



GOVERNO CORPORATIVO: PRIORIDADE NACIONAL
LIC. FERNANDO TODD

10



ÉTICA E TRANSPARÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES
NOVO MODELO DE NEGÓCIOS DO PONTO DE VISTA DOS ODS
LIC. SANDRA DELGADO RODRÍGUEZ

14



GOVERNO CORPORATIVO, O DESAFIO A ENTENDER E ENFRENTAR
LIC. JAIME ESPAÑA

17



A TOMADA DE DECISÕES PARA ALCANÇAR O SUCESSO NOS NEGÓCIOS
LIC. ANISLEYDI TÉLLEZ PÉREZ

20



**GOVERNANÇA CORPORATIVA: UM INSTRUMENTO EFETIVO PARA TRANSMITIR
CONFIANÇA AOS INVESTIDORES**
LIC. SEBASTIÁN CÁCERES - LAQI

26



NOTA CENTRAL

28



**A TOMADA DE DECISÕES, PROCESSOS E FERRAMENTAS
DE GOVERNO CORPORATIVO**
LIC. JOSÉ ANTONIO RÍOS R.

34



REPORTAGENS

36



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE SINALOA, UPSIN
NA UPSIN VOCÊ ENCONTRA EDUCAÇÃO COM QUALIDADE.

TORIAL

40



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PEDRO A. DEL AGUILA HIDALGO
INSTITUTO PEDRO A. DEL ÁGUILA HIDALGO, COMPROMETIDO COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

42



DANDRES S.A
DANDRES: UMA DAS MELHORES EMPRESAS DO PARAGUAY

44



VMO CONCRETOS
VMO CONCRETOS, UMA EMPRESA DEDICADA A ELABORAÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE CONCRETO.

46



SMELL OF FRAGRANCE
SMELL OF FRAGRANCE UMA EMPRESA COM AROMA DE ÉXITO.

50



SIMEI COELHO
SIMEI COELHO UMA SOCIEDADE DE ADVOGADOS COM PRESTÍGIO

52



NOVA CASA IMOBILIÁRIA
NOVA CASA: UMA EMPRESA DESTACADA NO ITEM DE IMÓVEL RAIZ

54



MARÍA NAZARETH DORIA
MARIA NAZARETH DORIA, UMA IMPORTANTE ESCRITORA INDÍGENA.

56



GRUPO COSMIC
GRUPO COSMIC UMA AGENCIA COM ÉTICA E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL

58



FAVINHO DE MEL
ACOMPANHAR O CRECIMIENTO DAS CRIANÇAS É O PRINCIPAL OBJETIVO DE ESCOLA DE EDUCAÇÃO INFANTIL FAVINHO DE MEL

62



INSTITUTO PARA EL DESARROLLO (IPDH)
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO (IPDH): EM BUSCA DA PREVENÇÃO E A ATENÇÃO DE PACIENTES CON HIV

66



AMAZÔNIA SEGUROS
AMAZÔNIA SEGUROS, RECONHECIDA ENTIDADE NO ESTADO DE MATO GROSSO

PALAVRAS DO PRESIDENTE



VER AQUI



DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA

**CEO & FOUNDER
LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE**

**DIRETOR GENERAL
QUALITY MAGAZINE**

JUAN LUIS CORREA

jlcorrea@laqi.org

EDITOR

LIC. LILIANA ROA

liliana@laqi.org

COMUNICADOR RESPONSÁVEL

LIC. SEBASTIÁN CÁCERES

sebastian@laqi.org

EDITOR DE ARTE

LIC. THIAGO MONTANARI

thiago@laqi.org

SIGANOS EM NOSSAS REDES SOCIAIS!





Elos Marine

EMBARCACIONES A TU MEDIDA



DISEÑO, CONSTRUCCION Y REPARACION

El astillero más grande y moderno del Caribe

DISEÑAMOS Y CONSTRUIMOS

- CATAMARANES.
- SPEED BOATS.
- LANCHAS.
- BOTES DE PESCADORES.

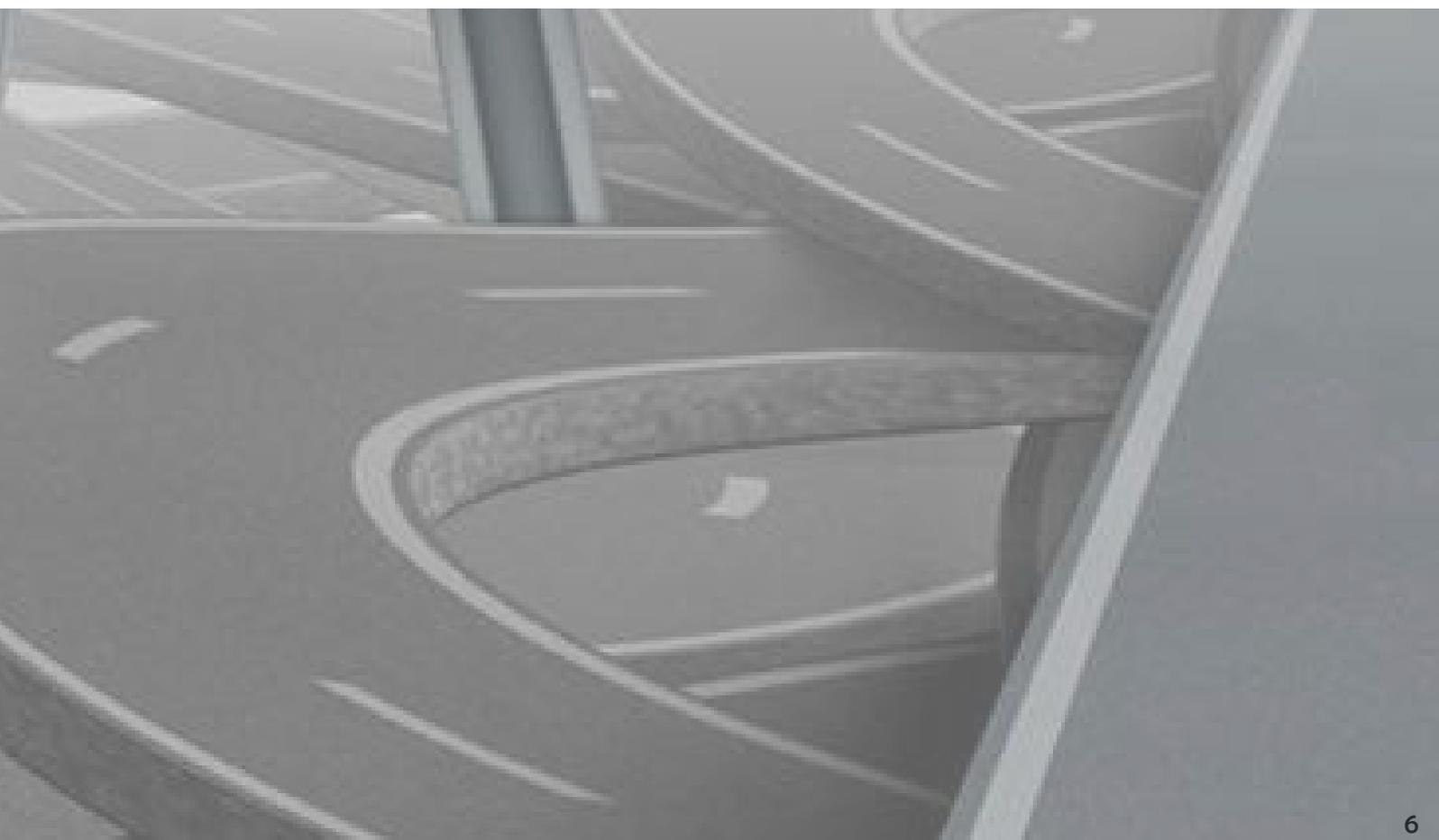
Tel.1-809-732-5922
logistic@elosmarine.com

WWW.elosmarine.com

  Elos Marine



A TOMADA DE DECISÕES, PR DE GOVERNO C





PROCESSOS E FERRAMENTAS CORPORATIVO





LIC. FERNANDO TODD

Socio Fundador de Heralde, SC www.heralde.mx

Dirige el Centro Mexicano de la Familia

Empresaria, AC www.cmfe.org.mx

Twitter @fdotodd

todd@heralde.mx



GOVERNO CORPORATIVO: PRIORIDADE NACIONAL

O título desta coluna é mais um dos meus exageros? Quando atravessamos uma época histórica no país, em meio de uma tensa relação com nosso vizinho e maior sócio comercial, quando nos arde a alternativa de um novo regime e quando há tantas coisas ainda por resolver, pode parecer que sim, que é um exagero.

Entretanto, a afirmação não é minha, mas sim do Conselho Coordenador Empresarial (CCE), que no ano passado atualizou o Código de Princípios e Melhores Práticas Corporativas ("o Código"), mesmo documento que estabelece as bases mediante as quais deve operar um sistema que permita tornar os relacionamentos entre os acionistas, o Conselho de Administração e a direção da empresa mais eficientes. E o CCE é muito claro a respeito da importância do tema do primeiro parágrafo, da primeira página, do primeiro capítulo do Código, que cito: "As sociedades (de caráter civil, mercantil e assistencial) têm um papel central na promoção do desenvolvimento econômico...a eficiência e permanência da sociedade são de interesse público, e portanto, o Governo Corporativo é uma das prioridades na agência nacional".

Nessa atualização do Código se incluem os Princípios de Condução Honesta e Responsável pela Sociedade, e se contemplam como melhores práticas a prevenção e solução de controvérsias entre acionistas e/ou conselheiros, recomenda-se uma maior inclusão das mulheres aos Conselhos de Administração e a elaboração de um "Acordo Familiar" para sua representação nos Órgãos de Governo.

Por que é importante ter acordos familiares? Porque estes nos ajudarão a definir as bases, normas e regulamentos que vão regular todas as relações da família com a empresa. Não todas as empresas familiares precisam de um protocolo deste tipo, entretanto, é muito recomendável. É uma prática necessária não apenas para as empresas familiares que investem na bolsa, mas é o primeiro passo para um modelo de gestão apoiado no Governo Corporativo, porque é parte inicial de seu processo de Institucionalização. Mas é muito conveniente que aquelas empresas que mantenham ou queiram manter relações comerciais com este tipo de companhias trabalhem em seus acordos. E claro, é indispensável para quem procura a permanência de sua empresa e queira que esta seja administrada por seus sucessores de forma clara e ordenada.

O que é o Governo Corporativo? O Código o define como "O sistema sob o qual as sociedades são dirigidas e controladas". As empresas são administradas através o Órgão de Administração (Conselho de Administração ou Administrador Único segundo a LGSM), a Assembleia de Acionistas (ou sócios, em seu caso) e o Órgão de Vigilância. A integração e funcionamento dos mesmos e sua relação de enlace com os Sócios ou Acionistas, o Conselho e os Diretores representam o que conhecemos como Governo Corporativo.

Na economia atual o Governo Corporativo é considerado um fator tão importante para dar valor a uma empresa como um desempenho financeiro eficiente, ao ponto que a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômicos (OECD) e o Banco Mundial vieram ressaltando a importância do Governo Corporativo como um dos fatores que lhe permitem à empresa manter um crescimento sustentado.

Um bom Governo Corporativo poderá prever e controlar situações de fato que se apresentam na vida cotidiana dos acionistas / familiares, além de preparar a empresa para sobreviver à mudança geracional na direção da mesma, a estabelecer regras de entrada a Acionistas ou Sócios às empresas do Grupo familiar, assim como as diretrizes a serem seguidas em casos de sucessões ou em matéria de incorporação de sócios, acionistas ou empregados às empresas por questões de parentesco de qualquer tipo, prevendo assim potenciais problemas não apenas empresaria, mas na família.

Entretanto, o conceito de Governo Corporativo pode soar dentro do pequeno e médio empresário como algo alheio e distante, já que sua aplicação e seu funcionamento estão relacionados como um processo administrativo e burocrático mais que como uma ferramenta na Direção da empresa.

Isto incrementa o valor e rentabilidade para o acionista, e sem esquecer a satisfatória relação da empresa com terceiros, além de facilitar o acesso das empresas a um maior financiamento e inclusive para cotar na bolsa.

Coincindo com o Conselho Coordenador Empresarial. Estabelecer um Governo Corporativo é um assunto de prioridade nacional. Não estou exagerando.



LIC. SANDRA DELGADO RODRÍGUEZ

Abogada - MBA

Panama City, Republic of Panama

Telefax : (+507) 399-4755

Mobile: (+507) 6818-5730

E-mail: sandra.delgado@flexcompliance.com



ÉTICA E TRANSPARÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES NOVO MODELO DE NEGÓCIOS DO PONTO DE VISTA DOS ODS

Muito se fala sobre a corrupção corporativa, mas em voz baixa e se critica a corrupção pública a gritos, sem entender que uma e outra estão estreitamente relacionadas pelos indivíduos que a cometem, que pelo general são os diretores.

Sabe-se que o Governo Corporativo é o conjunto de princípios e normas que rege os órgãos internos institucionais, entre eles a Alta Gerência, e é ali onde é preciso atacar a corrupção, posto que, se esses princípios corporativos não tiverem um limite para alcançar as metas e objetivos projetados para a gestão da organização, terminará por levar as companhias ao perigo de extinção. Não importa quanto tempo se passe realizando más práticas, em algum momento entre tanta corrupção todo terminará muito mal.

As políticas que emanam do corpo diretor, devem avançar para o cumprimento dos objetivos empresariais sobre umas bases de ética e transparência aplicadas aos processos, promovendo dentro das instituições públicas e privadas um marco de garantias, que tenham como objetivo fomentar as boas práticas e outorgar um maior valor na hora de fixar os benefícios para os empregados.

Um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS é o Trabalho Decente e Crescimento Econômico, que poderá ser obtido se aplicarmos em nossas organizações uma série de medidas infalíveis para evitar a corrupção e apostar pela transparência. Por exemplo, se quem dirige a tesouraria da empresa está proibido de receber presentes de qualquer companheiro, fornecedor ou diretor enquanto exerça suas funções, evitando com isto que seja persuadido a cometer alguma fraude ou favorecer a alguma pessoa por cima de outra.

Outra medida pode ser tomada é ter um modelo de auditoria interna que fixe processos e procedimentos para qualquer tema institucional, deixando por fora qualquer capricho ou decisão subjetiva da alta gerência, temas que podem ser revisados nas normas ISO 37001.

Sem importar com quem são os donos das companhias ou quem são os nomeados nas instituições aos cargos de poder, devemos aprender a fazer nosso trabalho com dignidade, de maneira que fazer o correto se torne o estilo de vida das pessoas, já que infelizmente no mundo em que hoje vivemos, a regra é "TUDO É VÁLIDO SE FOR PARA O MEU BENEFÍCIO", sem pensar que muitas vezes a mais afetada termina sendo a família, quando o desprestígio e o desprezo dos atos corruptos levam estes capitalistas a zero.

Precisamos, neste mundo, de líderes que nos demonstrem como com ética e transparência podemos alcançar o êxito, que sejam reveladas as práticas corruptas que os fazem tomar decisões para obter seu crescimento empresarial sem importar os meios e promovendo entre seus empregados uma cultura de ambição desmedida e insalubre. Em minha experiência profissional como advogada, tive que escutar corruptos dizendo que assim que descobrissem o que eles faziam, nada ocorreria, porque até quem os julga recebeu parte e a memória do coletivo, e na maioria dos casos se reafirma que nunca acontece nada.

A tomada de decisões sob uma expectativa imoral não piora somente a qualidade de vida das pessoas na sociedade e as condições trabalhistas daqueles que participam das organizações tachadas de corruptas ao perder seus empregos, mas castiga toda a sociedade por igual.

Acredito que não existe no mundo nenhuma empresa que não tenha dentro de seu plano de negócios valores expostos no papel, e mais, se estudarmos um pouco a companhias como Enron e Odebrecht, podemos notar que dentro de sua estrutura e políticas internas dirigiam diversos parágrafos dedicados à ética, a integridade e a transparência, situação que não mudou a ambição de seus diretores, porque para eles o importante era parecer e não ser.

Por outro lado, 87 países assinaram o Tratado de Anticorrupção da ONU em 2003, entre eles a Dinamarca, que segundo a Transparência Internacional é o país que por anos ocupou o primeiro lugar por ser o menos corrupto, entretanto, no ano passado, por causa do escândalo de lavagem de dinheiro do Danske Bank, o país baixou ao segundo lugar, demonstrando assim que esse flagelo da corrupção não distingue condição alguma nem respeita tradição e se nos centrarmos em nossos países, diria que não discrimina a nenhum setor e cada vez se enraíza mais em nossas empresas.

Portanto, não basta expor alternativas que não podem ser cumpridas, mas sim que possam ser executáveis, promovendo em nossas empresas os valores da ética e a moral pública com o exemplo, tomando decisões da maneira mais correta e transparente sem importar se isto afeta pelo menos um pouco nossos desejos particulares, mas preservando a autoridade de forma íntegra. Não será fácil em sociedades como a nossa deixar de levar o doce ao funcionário que o trata bem e lhe dá privilégios fazendo com que você

pule um lugar na fila, ou deixar de pagar ao político que conseguiu o cargo de executivo que você queria, mas quando todos deixemos de fazê-lo na mesma medida e proporção, o medo de perder nossos favoritismos e privilégios acabará, porque todos estaremos em igualdade de condições e o corrupto não poderá comprar consciências.

Alcançar uns níveis de desempenho aceitáveis em um bom Governo Corporativo trará uma melhor sociedade e um melhor desenvolvimento empresarial, que, embora todos se perguntem como se faz embora se tenha dúvida sobre poder alcançá-lo algum dia, é hora de tomar consciência coletiva do dano que foi feito ao deixar-se tentar pelo dinheiro fácil e o que vem para as futuras gerações, enfocando o desenvolvimento em bases podres e sem nenhuma esperança, perdendo o norte da verdadeira liberdade.

Estabelecer objetivos empresariais lógicos e acessíveis, tomando decisões respeitando à oposição por meio do jogo limpo e o respeito à sua competência, apoiando as prioridades de todos os empregados por igual, participando das conquistas e investido em bem-estar interno e responsabilidade social, dando as mesmas oportunidades ao promover a meritocracia, premiando as competências profissionais, são mecanismos que deveriam ir se integrando desde já mesmo nos planos de negócios de empresas novas e existentes,





A NOVO IDEAL É A SUA CHANCE DE QUITAR SUAS DÍVIDAS

SOBRE NÓS

A Novo Ideal Consultoria é uma empresa especializada em análise e revisão de contrato de financiamentos.

Atuamos com financiamentos de veículos, empréstimo pessoal, cartão de crédito, entre outras, tanto pessoa física como dívidas empresariais, à nível nacional.



**REVISÃO DE
JUROS ABUSIVOS**



**BUSCA E APREENSÃO
DE VEÍCULOS**



**DÍVIDA DE
EMPRÉSTIMO**

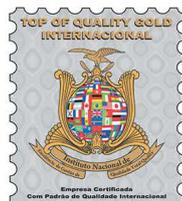


**DÍVIDA DE CARTÃO
DE CRÉDITO**

Latin American
Quality Awards 2018



Gran Awards de Excelência
de Qualidade 2018



novoidealconsultoria.com.br
contato@novoidealconsultoria.com.br

(11) 2091-7225 | (11) 2227-0791
(11) 96258-0123 



LIC. JAIME ESPAÑA

Consultor Internacional En Inteligencias Estratégicas,
Táticas, Éticas y Relacionales

WhatsApp: (+57) 310 213 97 41

E-mail: jaime@vigorempresarial.com

#CulturaHumanistaDeResultados



GOVERNO CORPORATIVO, O DESAFIO A ENTENDER E ENFRENTAR

O título deste artigo talvez seja o mais apropriado para o assunto que abordarei, porque primeiro é necessário **entender** o que é **governo**, e então **enfrentar** a construção de um verdadeiro **governo**. Então, vamos lidar com o assunto.

O **governo** é o pilar de uma organização, e a mais alta autoridade perante seus interesses vitais, criando diretrizes e políticas inalteráveis pela **Gestão** ou pelos colaboradores. E a **arte de governar**, criando interações saudáveis e acordos que possam ser cumpridos entre governantes e governados, chamo de **Governança**, que ganha vida através de processos de **Educação** para a construção de uma **Cultura Organizacional** saudável.

Te convido a ler mais uma vez o parágrafo anterior, pois ali residem, na minha experiência, os problemas e as soluções para a origem dos fracassos das empresas que me contratam nos diferentes países que visito.

Observe atentamente as declarações que apresento a seguir:

- A **Gestão** não é o **Governo** da empresa.
- A **Gestão** é a **Administração** da empresa.

Diferença entre Governo e Gestão

- O **Governo**: Direciona, decide e controla.
- A **Gestão**: Propõe e executa.

Cultura, Políticas, Governo e Gestão

- O **Governo** cria políticas dignas.
- A **Gestão** se alinha, as entende e as comunica.
- Sem **Políticas** é difícil controlar o presente e o futuro da organização.
- Sem **Educação** é impossível criar a **Cultura** ideal para cumprir as **Políticas**.
- Não é saudável "embrulhar" uma empresa com **Políticas**.
- Uma empresa se fortalece quando cada colaborador é capaz de narrar com suas palavras como o seu trabalho contribui para o cumprimento das **Políticas** e da Meta **Organizacional**.

- Nem o **Governo** nem a **Gestão** devem impor as **Políticas**.
- O **Governo** entende que a **Cultura** organizacional não se forma com políticas, mas com **Educação**.
- **Governo e Gestão patrocinam a Educação para a Cultura desejada.**
- **Governo e Gestão** entendem que o simples fato de ter **Políticas**, Visão, Missão, Objetivos, Metas, Valores, Manuais, Regulamentos, Sistemas de Gestão, não garantem o sucesso de uma empresa e, portanto, realizam um programa de **Educação Cultural**.
- A **Gestão** projeta um processo **Educativo-Cultural**, coordena as pessoas e administra os recursos que lhe são confiados pelo Governo.
- O **Governo** estabelece que as **Políticas** sejam imóveis, e que podem ser ajustadas a tempo, antes da mudança em seu contexto.
- O **Governo** revê periodicamente as **Políticas**, para adaptá-las às mudanças internas e externas.
- O **Governo** e a **Gestão** devem estar plenamente conscientes de que somente quando incorporam as **Políticas** em seu comportamento, pode-se dizer que o processo Educativo começa. É o que é comumente chamado de "Pregar dando o exemplo". seu comportamento poderá dizer que o **Processo Educativo** se inicia é o que comumente se denomina "Liderar com exemplo".

Talvez agora você decida embarcar em uma jornada de transformação em questões de **Governo**, aceitando que ter cometido um erro é quase uma condição para manter o atual ritmo de mudança, e que o fundamental é continuar avançando sem perder o ânimo. Em outras palavras, sua resiliência também servirá de exemplo para que sua equipe de trabalho se adapte de forma construtiva e para que o protagonista do momento seja a disciplina com flexibilidade e, claro, com humanidade.

Concluo este documento expressando que, ao formar um **Governo** e treinar **Gestões** no âmbito da **Filosofia Empresarial Humanista de Resultados**, o que eu realmente quero obter é uma organização respeitosa do ser humano, do equilíbrio de suas vidas e do desenvolvimento econômico com responsabilidade social.

Para mim, será um prazer ajudá-lo a moldar o **Governo** e a **Gestão** que sua organização precisa hoje.



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

y

Jaime España
Procesos Consultivo • Educativos

Presentan

Gerentes 3.0

“Desafiando un nuevo mundo”

INICIAMOS 9 DE SEPTIEMBRE

US\$ 410 (DÓLARES)

¡INSCRIBIÉNDOTE YA!

CONOCERÁS:

- ✓ **Casos de gerentes y empresas.**
- ✓ **La ruta para emprender, producir e innovar.**
- ✓ **Herramientas para liderar con efectividad.**
- ✓ **Competencias útiles en los escenarios actuales.**

Iniciamos



Sept

METODOLOGÍA

online, interactiva y personalizada

Informes e inscripciones

WhatsApp

(+57) 310 213 97 41

jaime@vigorempresarial.com



LIC. ANISLEYDI TÉLLEZ PÉREZ, Mgs
Directora de Carreras Empresariales
Email: atellez@tes.edu.ec



A TOMADA DE DECISÕES PARA ALCANÇAR O SUCESSO NOS NEGÓCIOS

No Equador, a reestruturação do modelo econômico tornou-se necessária para considerar novas abordagens que, de uma perspectiva humanista, permitem que as empresas agreguem valor ao longo do tempo, sendo isso o que, em última instância, possibilitará o desenvolvimento econômico sustentável.

Esta é uma época de reconceitos no Governo Corporativo, que deve levar eficiência, eficácia e efetividade como um guia para orientar a tomada de decisões cotidiana, desde que cada atividade maximize seus resultados através do uso otimizado dos recursos disponíveis, quanto maior o nível de certeza no cumprimento dos objetivos estabelecidos pela organização.

Neste sentido, é conveniente focar a gestão na melhoria de dois tipos principais de aspectos de caráter intangível: a atenção permanente aos recursos humanos e a reputação empresarial, como elementos-chave da organização e determinantes do aproveitamento eficaz dos recursos remanescentes disponíveis pela empresa.

Este propósito pode ser realizado através da implementação de ferramentas de gestão, onde o uso de padrões de competência laboral lhes permite adaptá-las ao seu contexto, à sua equipe e aos seus objetivos estratégicos.

Essas ferramentas devem permitir:

- Manter os melhores trabalhadores
- Fortalecer a capacidade competitiva da empresa, apoiada por seu talento humano.
- Prever e antecipar as necessidades em matéria de aprendizagem do pessoal.
- Promover processos de avaliação e certificação das competências laborais de seus trabalhadores, onde se reconhece que mais do que o certificado, o importante é ter conhecimento.
- Motivar o crescimento pessoal e profissional.

Um segundo foco de atenção na gestão é a necessidade de construir uma reputação comercial favorável, que possa se materializar através de um esforço comercial eficaz.

Por outro lado, um aspecto claramente determinante do resultado econômico é o grau de ocupação da capacidade instalada para a prestação de serviços, e da capacidade de venda, dada sua influência na rentabilidade financeira e econômica. Essa questão adquire maior relevância diante das decisões de ampliar o leque de produtos e serviços a serem comercializados, e o alcance de novos setores de mercado.

Com um horizonte de médio e longo prazo, o grau de oferta de mercadorias constitui outro fator relevante de gestão, especialmente ligado à obtenção de uma tomada de decisão adequada e, assim, obter maior rentabilidade econômica. Nesse sentido, é necessário diversificar fornecedores e reduzir a dependência das importações.

Uma última sugestão sobre o modo de executar todo este processo de desenvolvimento, é a conveniência de fazê-lo através de algum mecanismo de cooperação empresarial que signifique um certo grau de colaboração, se não uma integração efetiva, entre as estruturas de gestão de diferentes áreas, que poderiam coincidir em um projeto de crescimento compartilhado. O qual pode ser decodificado no escopo do Governo Corporativo, em uma maior colaboração desde dentro da empresa, entre as áreas, e com outras instituições do território.

A eficácia deste projeto transita pela necessidade de direcionar a tomada de decisões em um sentido geral, com base nas seguintes ações:

- Direcionar a estratégia com base no crescimento sustentável da organização.
- Focar a gestão comercial nos itens de hardware, que são o centro do negócio, e abandonar as atividades de prestação de serviços com pouca margem comercial e grande demanda de gasto de materiais.
- Agilizar e controlar a Gestão da Inovação.
- Diversificação do portfólio de clientes e busca de novos fornecedores.
- Integrar as áreas de Marketing e Vendas.
- Análise financeira aprofundada, que busque as causas dos problemas e não a mera análise da situação a posteriori.
- Aproveitar as potencialidades do território, e observar os mercados externos.
- Buscar alternativas de gestão para evitar que a situação de subordinação da entidade continue atrasando a tomada de decisões.
- Utilizar as TICs e aproveitar as oportunidades para alianças estratégicas.

Para entender o sucesso da empresa, é necessária uma ferramenta que permita quan-

tificar as relações dos fatores internos que determinam os níveis de receita e custos do produto com os resultados alcançados.

A empresa não pode ser considerada como uma entidade isolada, mas imersa em um ambiente específico, e a avaliação de seus recursos deve ser realizada dentro de um contexto espacial e temporal.

CONCLUSÕES

1. Apesar das limitações existentes em termos de fontes precisas de informação sobre o assunto, foi possível fundamentar e sistematizar aspectos teóricos conceituais que servem de base para este trabalho, e outros com propósitos similares.
2. Verificou-se que o sucesso empresarial é determinado pelo lucro sustentável e crescente de utilidades.
3. No trabalho, a hipótese foi demonstrada considerando que, a partir de um procedimento baseado na relação de renda e custos com utilidade, podem ser gerenciados fatores internos para o sucesso empresarial.
4. O objetivo do trabalho foi cumprido através da concepção de um procedimento para a identificação e medição dos fatores de sucesso empresarial, que contribuirá para o planejamento e a tomada de decisões.
5. O procedimento elaborado permite a seleção e atualização de um conjunto de indicadores de acordo com os critérios de especialistas, para a mensuração dos fatores internos de sucesso empresarial.

GOVERNANÇA CORPORATIVA: UM INSTRUMENTO EFETIVO PARA TRANSMITIR CONFIANÇA AOS INVESTIDORES

Nos últimos anos, a Governança Corporativa (GC) se transformou em um dos instrumentos mais efetivos para transmitir confiança aos investidores, prevenir, reduzir ou evitar, na medida do possível, que situações indesejáveis do passado possam voltar a ocorrer, proporcionando um ambiente com o controle e o equilíbrio necessários para reforçar as boas práticas empresariais.

A sua vez, proliferaram uma série de iniciativas encaminhadas a melhorar as práticas de Governança Corporativa (fundamentalmente das sociedades cotadas) por parte dos reguladores e supervisores, cuja intensidade se multiplicou a partir do início da crise financeira internacional. Este conceito implica estabelecer um conjunto de relações entre a direção da empresa, os clientes, os investidores, fornecedores, credores e empregados.



A Governança Corporativa se impulsionou de uma maneira decidida nos últimos 15 anos impactando em âmbitos como as comissões de auditoria, os sistemas de controle interno, na informação financeira e não financeira, assim como na estratégia fiscal, entre outros. Entretanto, o desafio está em incorporar materialmente este novo marco ao conjunto da organização.

A internacionalização das empresas e o acesso a negociados financeiros de todo o mundo, sobretudo anglo-saxões, contribuiu para dinamizar e promover uma boa Governança Corporativa. De fato, as firmas de capital privado e os recursos institucionais são considerados os grandes geradores das melhores práticas de Governança Corporativa.

A GC tem, entre suas funções, manter ou sustentar a missão e objetivos da empresa, bem como guiá-la para um melhor processo de tomada de decisões e manter sua saúde financeira com o passar do tempo, além de reduzir seus riscos. Quando se consegue alcançar uma GC em forma aceitável, o meio ambiente empresarial o recompensa, dando-lhe acesso a recursos de capital, melhores avaliações, redução de riscos de investimento e melhores resultados.

Ocho claves a tener en cuenta en la gestión del Gobierno Corporativo



Oito pontos que devemos considerar na gestão da Governança Corporativa são:

1. Analisar o posicionamento em Governança Corporativa
2. Medir a efetividade dos sistemas de controle interno da organização
3. Melhorar o reporting corporativo
4. Atuar diligentemente: A maior segurança e proteção do conselheiro
5. Avaliar o cumprimento dos objetivos do Conselho
6. Definir uma política de retribuição adequada dos conselheiros e diretores
7. Assegurar o cumprimento dos requisitos de Governança Corporativa em matéria fiscal
8. Apoiar o desenvolvimento de padrões internacionais de Governança Corporativa

OS QUALITY SUMMIT NO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2019

O Latin American Quality Institute (LAQI) estimula e motiva empresas e empresários de toda a América Latina a continuarem no caminho da Qualidade Total. Nos Quality Summit, promovemos a aplicação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS) na atividade diária das empresas, seus integrantes e Stakeholders com a finalidade de conseguir o futuro que queremos para 2030.

Durante este ano, tivemos presença em 7 países, destacando as entidades que cumprem com o perfil da Qualidade total e que são premiadas e certificadas por ações baseadas em boas práticas corporativas, melhorias contínuas de processos e Responsabilidade Social. Todos estes conceitos e sua aplicação estão incluídos em uma metodologia própria que na atualidade recebe o nome de LAEM.

Estes eventos estão dirigidos para os principais executivos das empresas e instituições participantes. Os QUALITY SUMMIT reúnem mais de 500 empresas líderes de diferentes países, onde serão realizados com o nome "Desafio 2019: Demonstrar Resiliência - Ética, Qualidade e Transparência enfocadas nos ODS". São desenvolvidas conferências referentes a disciplinas corporativas alinhadas aos 17 ODS da ONU, entre os quais se encontram: Gestão de Qualidade e Talento Humano (ODS: 3, 5 e 8); Responsabilidade Social Empresarial (ODS: 10, 12, 13 e 15) e Comunicação Corporativa (ODS: 10, 12 e 17). O marco das conferências referentes ao nosso eixo temático nos permite atualizar com novos conhecimentos corporativos as empresas participantes, para que se mantenham constantes no caminho da Qualidade Total. Além disso, contamos com reconhecidos e destacados conferencistas e líderes de opinião de cada país em tais disciplinas.

Nos Quality Summit, são discutidos três temas importantes: Qualidade Total, Desenvolvimento Sustentável e Compliance, ministrados por destacados conferencistas. Trata-se do reconhecimento empresarial mais importante destes países e este ano chegou a sua décima segunda edição consecutiva. Durante este semestre, foram realizados os seguintes Quality Summit:

- **Argentina: realizado em 29 de março, no Auditório Cardeal Pironio – Universidad Católica Argentina – UCA**



- **Colômbia: realizado em 11 de abril de 2019, no Hotel Sheraton Bogotá**



- **Ecuador: realizado em 26 de abril, no Hotel Sheraton Guayaquil**



Reporte Quality Summit

- **Brasil: realizado em 14 de maio na sede do FECOMERCIO-SP**



- **Bolívia: realizado em 29 de maio, na Cainco, Cidade da Santa Cruz.**



- **México: realizado em 14 de junho no Hotel Marriott Reforma, Cidade do México.**

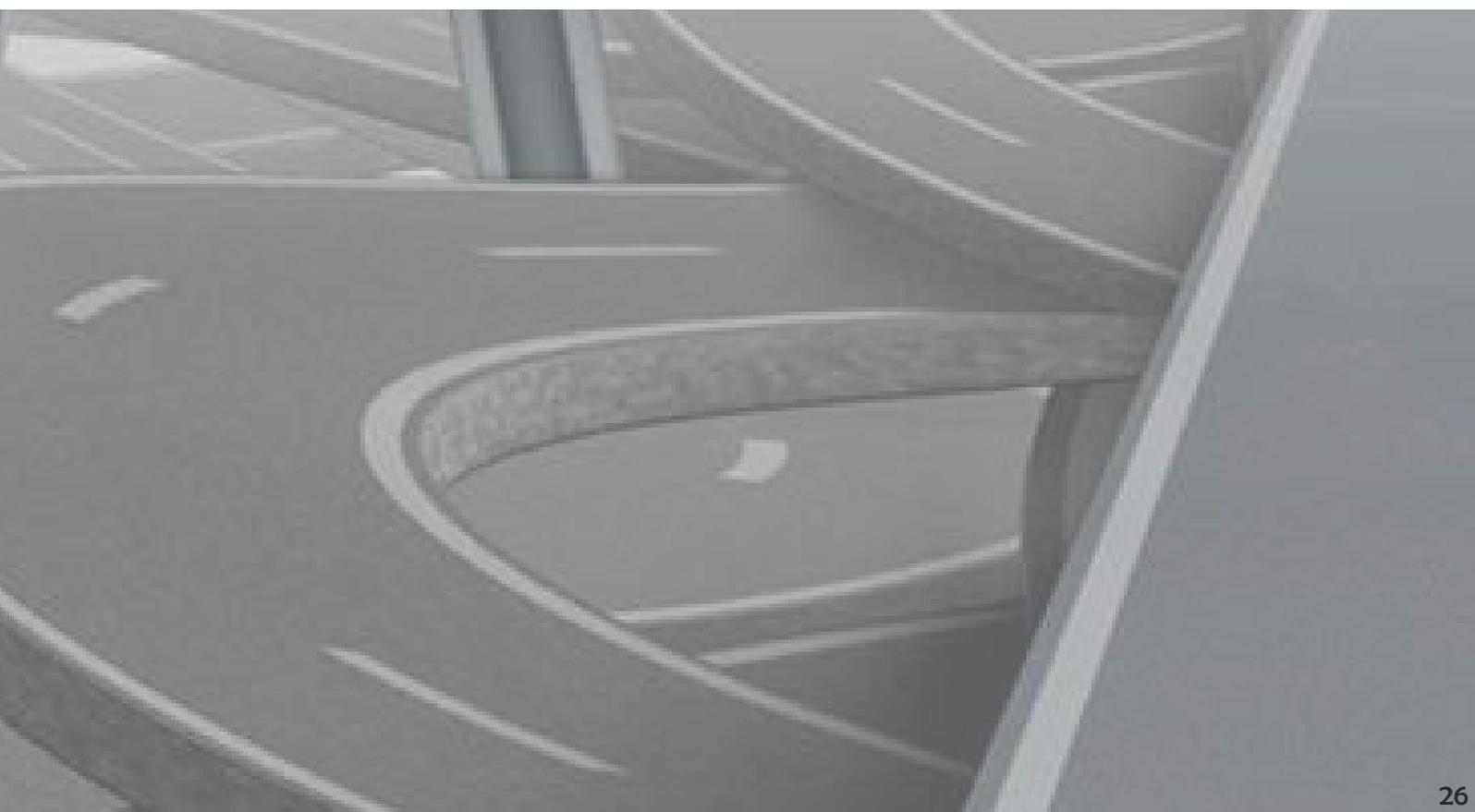


- **Peru: realizado em 26 de junho na Câmara de Comércio de Lima.**





NOTA C





ENTRAL





LIC. JOSÉ ANTONIO RÍOS R.

CEO Greenbrand Consulting Group
Coordinador De Environmental Support Program – ESP®
Web: <http://boliviabella.com/greenhearts.html>
Mail: gb.contactonet@gmail.com
Tel: 591 60101470



A TOMADA DE DECISÕES, PROCESSOS E FERRAMENTAS DE GOVERNO CORPORATIVO

São as decisões das pessoas, em particular as de liderança corporativa, política e econômica, que levaram o planeta em menos de 200 anos a um desequilíbrio climático global nunca visto nos últimos 420 mil anos, o que está levando a uma crise global em todos os sentidos e incidências na produção, saúde, recursos, economia, energia, entre outros.

E já não há dúvida sobre isso. O campo científico e de pesquisa como o Painel Intergovernamental sobre Especialistas em Mudanças Climáticas (IPCC) e cientistas independentes concordam que o aquecimento global é causado por causas antropogênicas, isto é, não por causas naturais, mas por causas humanas desde 1800 DC.



“As decisões tomadas por líderes corporativos públicos, privados e pela sociedade em seu conjunto não são as corretas”

Chegamos a um ponto em que o futuro da nossa espécie (existência ou extinção) está em “uma decisão”. E há um prazo definido para 2030 ou 2035, pois os modelos científicos afirmam que, se continuarmos como estamos, as concentrações de dióxido de carbono (CO₂) na atmosfera excederão definitivamente as 400 partes por milhão (ppm), o que significa que a temperatura média da superfície da terra seria superior a 2 ° C, marcando um processo de extinção em massa do planeta.

Para James Hansen, cientista da NASA, um aumento de apenas 1° C já marcaria uma alteração nos sistemas de subsistência da Terra. Isto é o que os Estados signatários do Protocolo de Kyoto, o Acordo de Paris e outras instâncias da Organização das Nações Unidas tentam parar através de compromissos e ações como os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) denominados agenda 15-30 em referência à sua vigência, de 2015 a 2030.



"As estimativas científicas já não podem mais visualizar além do ano de 2050. A coisa está realmente grave".

O último relatório de 250 especialistas internacionais sobre as perspectivas ambientais da ONU, apresentado em Nairóbi (maio de 2019) durante a quarta reunião do PNUMA, confirma uma das mais assustadoras e reais sentenças:

"A terra está sendo destruída"

Suas 740 páginas mencionam múltiplas e severas advertências que indicam a destruição efetiva da Terra como a conhecemos. De acordo com o documento, em 2050, cerca de 4 bilhões de pessoas viverão em terras desertificadas, especialmente na África e no sul da Ásia; também confirma que a poluição atmosférica já mata sete milhões de pessoas a cada ano. Além disso, a resistência à antibiótico provocada por poluentes encontrados no meio ambiente será a primeira causa de morte no mundo até 2050. Para a ONU, há apenas uma solução: reduzir drasticamente a emissão de dióxido de carbono na atmosfera. O desafio global é alcançar processos reais de "Desenvolvimento Sustentável" até 2030. A questão é:

O que estamos fazendo? Quais decisões estamos tomando?

Lembre-se, ninguém escapa da "responsabilidade". Os países consumidores são tão cúmplices das consequências quanto os países industrializados, assim como a sociedade civil é tão cúmplice nas decisões dos governos que as representam. E entidades, empresas e corporações são tão cúmplices da irresponsabilidade social pela sua influência nos sistemas e meios de subsistência. Onde a responsabilidade começa com: os "Governos Corporativos" de pessoas jurídicas, e dos governos individuais, que são as mentes (consciência) dos seres humanos.

A partir do Relatório Brundtland "Nosso Futuro Comum" de 1987, o critério de "Desenvolvimento Sustentável" foi definido como o equilíbrio tridimensional: econômico, social e ambiental. Isso define a pauta das prioridades no momento de tomar decisões, e implica esforços e sacrifícios que não param de produzir "efeitos de avestruz" na sociedade. Enterrar a cabeça para fingir que escapou da realidade, não deixa de ser o erro mais grave de qualquer decisão.

5 PASSOS NO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÕES EXISTENCIALMENTE RESPONSÁVEIS

A separação do processo em etapas pode ser tão resumida ou tão extensa quanto desejada. No presente caso, identifiquei principalmente as seguintes etapas:



Nós todos tomamos decisões, a cada momento. O que eu faço neste fim de semana, se vou à academia duas ou três vezes por semana, que horas eu programo o despertador etc. Bem, esses tipos de decisões não são apenas individuais, mas as empresas, políticos ou qualquer tipo de organização, devem fazê-las a todo momento. Grande parte das decisões que tomamos na vida diária são feitas de forma intuitiva. No entanto, quando surge um problema como o da magnitude atual, o processo de tomada de decisões deve ser racional, e um “processo de tomada de decisão” deve ser aplicado.

Quando a tomada de decisão depende apenas de um único critério (que, além da mitigação, lida com a responsabilidade de “frear” nossos impactos e ações diretas e indiretas que causam o aquecimento global), a solução ótima é aquela que otimiza esse critério. Esse tipo de problema oferece uma visão parcial da realidade, pois normalmente na solução de um problema, influem numerosos aspectos que podem ser contraditórios e que entram em conflito entre si. É aqui que entram em cena os problemas de decisão que levam em conta dois ou mais critérios.

Assumindo o critério único de “frear” os impactos e as ações diretas e indiretas que causam o aquecimento global, o processo de tomada de decisões do Governo Corporativo deveria seguir os seguintes passos:

1. IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE

No momento de identificar e analisar o problema social, é preciso entender a condição do momento e visualizar a condição desejada, ou seja, encontrar o problema interno que gera o impacto ou risco ambiental, e reconhecer que é preciso tomar uma decisão para chegar à solução “à curto prazo”. E dentro desse âmbito, os métodos quantitativos serão as ferramentas mais confiáveis na hora de embasar uma decisão, graças à sua capacidade de gerenciar, processar e analisar dados de maneira rápida e eficiente.

2. DEFINIÇÃO DE PRIORIDADE

A definição da prioridade baseia-se no impacto e na urgência de abordar e resolver o problema. O impacto descreve o potencial ao qual se encontra vulnerável o planeta, e a urgência mostra o tempo disponível para evitar ou pelo menos reduzir esse impacto, que segundo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) restam apenas 11 anos até 2030. Não é por acaso que 15 dos 17 ODS estão diretamente relacionados ao meio ambiente, em outras palavras, com os “estilos, sistemas e meios de subsistência” do ser humano.

3. OPÇÕES DE SOLUÇÃO

As entidades e corporações desempenham um papel essencial como agentes de mudança, onde não há lugar para enterrar a cabeça como um avestruz. Todas as decisões devem ser focadas em gerar opções para resolver os impactos ambientais que produzimos como empresas, indústrias, instituições e até mesmo os impactos individuais gerados por cada família e pessoa. Onde a “redução, reutilização e reciclagem” deve ser uma política fundamental e transversal a todos os processos e sistemas de gestão, priorizando o consumo de: eletricidade, água, gás, transportes, papelaria e plásticos, com indicadores mensuráveis e quantificáveis, estabelecendo objetivos e metas de redução dentro do planejamento familiar, corporativo e estadual. A transmissão de conhecimento, educação e conscientização da realidade ambiental também deve ser parte fundamental das políticas de gestão em todas as áreas da sociedade. Nesta etapa, é importante a criatividade dos tomadores de decisão.

4. AVALIAÇÃO DE ALTERNATIVAS

Realizar um estudo detalhado de cada uma das soluções possíveis que foram geradas para o problema, considerando suas vantagens e desvantagens em relação aos critérios de decisão, e uma em relação à outra, atribuindo-lhes um valor ponderado. Nesta fase do processo, a análise crítica é importante como uma qualidade do tomador de decisão.

5. SELEÇÃO DA MELHOR OPÇÃO

Escolher a opção que, de acordo com a avaliação, obterá melhores resultados para o problema.

A decisão tomada deverá: Maximizar o resultado geral esperado, satisfazer a meta e o objetivo buscado, e otimizar o equilíbrio entre as diferentes metas.

PROCESSO DE MEDIÇÃO E AVALIAÇÃO

Uma vez concluído o processo de tomada de decisões, será necessário continuar medindo e avaliando os resultados para novas decisões em um processo de melhoria contínua.

1. APLICAÇÃO DA DECISÃO



A decisão tomada deve ser colocada em prática, a fim de avaliar se a decisão foi bem-sucedida ou não. A implementação provavelmente levará a novas tomadas de decisão, de menor importância.

2. AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

É necessário avaliar se o problema foi resolvido ou não, se a decisão está tendo o resultado esperado ou não. Se o resultado não for o esperado, deve ser considerado se é porque é necessário mais tempo para obter os resultados, ou se a decisão definitivamente não foi a correta. Neste caso, o processo deve ser iniciado novamente para encontrar uma nova decisão. O novo processo terá mais informações e estará ciente dos erros cometidos na primeira tentativa. Deve estar ciente de que estes processos de decisão estão em constante mudança, as decisões que são tomadas continuamente terão que ser modificadas, pela evolução do sistema ou pelo aparecimento de novas variáveis que o afetem.

ASPECTOS ELEMENTARES

Para garantir o processo, é necessário considerar aspectos elementares: cognitivos, informações e vieses.

1. PROCESSOS COGNITIVOS ENVOLVIDOS NA TOMADA DE DECISÕES

Como no pensamento crítico, certos processos cognitivos são usados na tomada de decisão:

- Observação (Examinando o objeto ou fenômeno).
- Comparação (Relação entre os assuntos discutidos).
- Codificação (Quem somos? E esclarecer valores).
- Organização (Regra ou modo para seguir um curso de ação responsável).
- Classificação (Ordenação sistemática do processo ou operação).
- Resolução (Implementação de tomada de decisões).
- Avaliação (Análise e reflexão dos raciocínios anteriores e conclusões).



2. INFORMAÇÃO COMO MATÉRIA PRIMA

É essencial, porque sem ela não seria possível avaliar as opções existentes ou desenvolver novas opções. Nas organizações, que estão constantemente sujeitas à tomada de decisões, a informação adquire um papel fundamental e, portanto, um valor inigualável. Para processar os dados da organização e transformá-los em informação, o sistema de informação é essencial, dentro do qual está a contabilidade. Além dos sistemas de informação, existem sistemas especialmente projetados para ajudar a navegar no processo de tomada de decisões, que são conhecidos como sistemas de suporte à decisão ou sistemas de apoio à decisão.

3. DESVIOS COGNITIVOS NA TOMADA DE DECISÃO

Os desvios cognitivos são fenômenos psicológicos, normalmente involuntários, que dificultam o processamento da informação e podem levar a erros de graus variados na tomada de decisões. Estes padrões de pensamento podem levar a erros sistemáticos. Um exemplo de desvio cognitivo é o efeito de avestruz ou os prejuízos, interesses ou caprichos individuais e aspectos subjetivos, superestimação e subestimação.



Elan Mello Micropigmentação Capilar® é uma clínica especializada em procedimentos para tratar e camuflar a calvície

MICROPIGMENTAÇÃO CAPILAR

- .ELIMINA FALHAS NO COURO CABELUDO
- .COMPLEMENTA TRANSPLANTE CAPILAR
- .REPARA CICATRIZES NO COURO CABELUDO
- .ELIMINA A CALVÍCIE GENÉTICA
- .PARA HOMENS E MULHERES
- .RESULTADO IMEDIATO



Elan Mello é dermopigmentador especializado e altamente qualificado para promover o melhor resultado para seus pacientes. A clínica oferece conforto e bem estar em um ambiente aconchegante e requintado



"Não existe caso sem solução. Em apenas uma sessão da minha Micropigmentação Capilar poderei lhe devolver o prazer de encarar a vida com mais segurança sem os vestígios da calvície"

Elan Mello



ELAN MELLO[®]
micropigmentação capilar

Elan Mello Micropigmentação Capilar

Unidade São Paulo - Alphaville

+55 (11) 981731531

+55 (11) 26807986

Unidade Rio - Barra da Tijuca

+55 (21) 965930527

+55 (21) 24971380

www.micropigmentacaocapilar.com.br

E-mail: contato@micropigmentacaocapilar.com.br



REPORT





TAGENS



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE SINALOA, UPSIN

Web: <http://www.upsin.edu.mx/>

Mail: gorozco@upsin.edu.mx

Tel: 52 669 180 0695



NA UPSIN VOCÊ ENCONTRA EDUCAÇÃO COM QUALIDADE.

Desde sua fundação no ano 2004, a Universidad Politécnica de Sinaloa – UPSIN se caracterizou por ser uma instituição de educação superior que prioriza agregar valor a seus discentes e grupos de interesse, a partir do cumprimento e do compromisso com a missão e visão institucional, com seu programa institucional de desenvolvimento e com a conquista da política e objetivos da qualidade.

A UPSIN é reconhecida nacional e internacionalmente graças a importantes ações que destacam os resultados em seus indicadores institucionais vigentes. Por essa razão, a universidade a integração de seus modelos e sistemas de qualidade educativos em um só mecanismo de gestão integrada, com a finalidade de certificar e aprovar toda a normativa aplicável à melhoria e ao cumprimento dos objetivos de qualidade, incluindo o reconhecimento e a certificação de seus programas educativos. Da mesma forma, promoveu a Responsabilidade Social por meio da vinculação com a comunidade, da gestão ambiental, da participação em eventos esportivos e culturais, e da realização de programas acadêmicos pertinentes, de voluntariado, de inclusão e equidade, entre outros aspectos.



Esta universidade contribui para com a satisfação de seus Stakeholders, através da promoção e implementação da Responsabilidade Social para gerar uma estrutura de apoio que permita focar as atividades realizadas no cumprimento dos requisitos dos grupos de interesse.

Adicionalmente, por meio da contribuição na formação de profissionais e colaboradores de alta qualidade competitiva e de excelência, fortalecidos mediante uma formação holística com valores, programas educativos creditados e com pertinência social que promovam a investigação científica e tecnológica, a vinculação e a extensão universitária para incidir no desenvolvimento sustentável e na inclusão social.



A satisfação gerada para seus clientes se nota na demanda de candidatos para os cursos oferecidos. Além disso seus formados (falando de clientes externos) estão colaborando em empresas importantes tanto nacionais quanto internacionais.

A boa gestão com seus Stakeholders permite melhorar a Reputação Corporativa. Isso é extremamente importante já que para gerar laços de colaboração e obter resultados significativos que favoreçam um desenvolvimento sustentável de maneira mundial, é necessário ter aproximação e boa vinculação com os grupos de interesse que fortalecem seus processos educativos com feedback e melhoria contínua.

A instituição implementou estratégias responsáveis para obter a satisfação de seus grupos de interesse. Algumas delas são: Promoção da Responsabilidade Social, uso responsável por meios digitais e de comunicação, realizar palestras, conferências, cursos e assessoria técnica, e ainda a participação colateral com instituições e associações compromissadas com a Responsabilidade Social por meio de programas institucionais de caráter voluntário, formativo e pertinente.

Ao comunicar de forma transparente e compartilhar a capacitação sobre a responsabilidade social e a qualidade, gera-se uma maior confiança e motivação com as partes de interesse de unir-se aos programas em benefício do cumprimento do desenvolvimento sustentável, o que permite consolidar sua Reputação Corporativa.

A Responsabilidade Social Empresarial e a Ética são muito importantes para esta universidade. Os representantes da alta diretoria, composta pela a controladoria institucional e a advocacia geral, por meio dos comitês de Responsabilidade Social e o de Transparência comprometessem com o monitoramento constante para que a operação da Instituição seja realizada de forma ética e responsável.



Finalmente, cabe mencionar que manter uma conduta ética e responsável perante os Stakeholders gera uma maior confiança para a vinculação e execução de projetos integrais de alto impacto e favorece os resultados em prol da Responsabilidade Social e da Qualidade Institucional Educativa.



LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE



@LAQI_quality



laqi.quality

WWW.LAQI.ORG



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PEDRO A. DEL AGUILA HIDALGO

Mail: invidu@hotmail.com
Tel: 51952405074



COMPROMETIDO COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O IESTP "PADAH" é uma instituição comprometida com o desenvolvimento sustentável do meio ambiente através de princípios éticos e de conteúdos curriculares enfocados para a geração da consciência ambiental, de modo a fomentar futuros líderes que não só aprendam uma profissão técnica, mas também possam entender a importância da proteção do meio ambiente com ênfase na idoneidade da ética e da cultura ambiental.

A Experiência do Cliente é a prática de criar e reagir às interações do cliente com o fim de cumprir ou superar suas expectativas. Portanto, o aumento da satisfação do consumidor, sua lealdade e seu apoio são as chaves do processo em si. Fazer com que a educação seja cada vez mais igualitária e adaptada às tecnologias é a razão do IESTP "PADAH".

É preciso enfatizar que as novas tecnologias no sistema escolar enriquecem e potencializam a curiosidade e a experimentação, mas ao mesmo, estarmos conscientes da necessidade de analisar os riscos e os desafios existentes de antecipar suas consequências.



Administrar uma Instituição Educativa gera processos qualificados na comunidade educativa: diretores, docentes, alunos, serviços gerais e sociedade; E Demanda competências mais especializadas dos dirigentes dessas instituições. Tais demandas implicam experiências de processos cognitivos de maior dificuldade, a partir da consideração de aspectos que moldam a situação humana nas relações da instituição, como as inter-relações, a liderança, os conhecimentos, os procedimentos pedagógicos, o controle de aspectos legais, econômicos e tecnológicos. Também tentam gerar uma explicação aceitável do que se entende por qualidade educativa, como parte inerente ao processo de gestão educativa.

O seu capital humano recebe capacitação constante para oferecer um melhor serviço aos seus clientes. De mesmo modo, através da área de Formação Contínua, vêm sendo desenvolvidas capacitações pedagógicas aos docentes, tanto em ambientes virtuais quanto presenciais, com recursos próprios da Instituição e do Ministério de Educação. Já a equipe administrativa, de acordo com a área de atendimento, vem desenvolvendo capacitações de atendimento ao cliente e em marketing.



A sua empresa conta com um plano de comunicações internas e externas, a respeito da sustentabilidade e da responsabilidade corporativa, sendo estas um valor organizacional e condição essencial para alcançar uma posição bem-sucedida na sociedade loreтана. Isso lhe permite expressar a forma de ser, fazer e sentir do instituto, utilizando canais de comunicação tanto convencionais (rádio, televisão, internet) quanto não convencionais como o dialogo Instituto-Cliente, possibilitando o atendimento direto a mais de 2.500 clientes diários, que é a razão de ser do Instituto.

A comunicação consiste em um conjunto de técnicas e atividades encaminhadas a facilitar e agilizar o fluxo de mensagens que se dão entre os membros da instituição e seus clientes. Este ano, foi incorporada a área de imagem, através de convênios realizados com meios de comunicação.

Com a comunicação interna e externa, o IETP-PADAH deve alcançar um posicionamento no mercado local para obter vantagens competitivas e manter as relações entre os diferentes grupos de interesse.



DANDRES S.A.

Web: <http://www.dandres.com.py>
Mail: comercial@dandres.com.py
Tel: 59521447082



UMA DAS MELHORES EMPRESAS DE LIMPEZA NO PARAGUAI

Atualmente, a empresa DANDRES está posicionada entre as 3 melhores empresas de Limpeza do Paraguai é a número 1 no Serviço de limpeza pós obras.

O projeto mais importante já realizado foi a gestão para as Certificações ISO 9001 e 14001, grandes desafios organizacionais que os projetam a ser melhores em todos os processos internos e nas entregas de produtos e serviços a seus clientes.

Dentro do marco dos Stakeholders, seu público interno e as políticas de RSE (Responsabilidade Social Empresarial) são os que os fazem crescer, inspirar e impulsionar. Não estão enfocados apenas em uma "rentabilidade econômica", mas trabalham unidos na sustentabilidade da Dandres, avaliam o impacto social e colaboram com a melhora da qualidade de vida de todos seus colaboradores. Assim é como nasce sua força diária e é gerada a satisfação de quem está à frente do batalhão, a saber, seus operários de limpeza.



Quando ao seu público externo, cumprem com as diretrizes básicas, como salários de acordo com o SMLV (Salário Mínimo Legal Vigente), pode parecer muito básico mas, nesse item, as empresas locais não cumprem essa diretriz; trabalham para que os operários de limpeza possam satisfazer suas necessidades básicas e contribuam na economia local; e utilizam programas de RSE para medir o nível de pobreza de seus colaboradores e trabalhar de forma paulatina, mas constante, na melhoria do meio em que atuam.

o SMLV (Salário Mínimo Legal Vigente), pode parecer muito básico mas, nesse item, as empresas locais não cumprem essa diretriz; trabalham para que os operários de limpeza possam satisfazer suas necessidades básicas e contribuam na economia local; e utilizam programas de RSE para medir o nível de pobreza de seus colaboradores e trabalhar de forma paulatina, mas constante, na melhoria do meio em que atuam.

A empresa busca gerar uma mudança de atitude de seus colaboradores, responsáveis pela a imagem da empresa e que convivem no dia a dia do cliente. Se o colaborador estiver contente, isso irradia aos clientes, e com um *Churn Rate* baixo, os mesmos se sentem satisfeitos com o serviço e, em muitos casos, colaboram nos trabalhos realizados.

Para eles é muito importante ter uma boa gestão com seus Stakeholders, com o objetivo de melhorar a Reputação Corporativa de sua empresa, convencidos de que esse é o caminho da nova geração.

A empresa Dandres foi condecorada como promotora da mudança pela Fundação Dequeni, devido a todas as políticas que possui com a gestão do cliente e com seus públicos, esforçando-se por manter um ambiente e um serviço de qualidade.



Todas estas estratégias ajudam à reputação, da base, impulsionando seus possíveis novos clientes e os clientes atuais a trabalharem nos mesmos termos, refletindo uma imagem de empresa Socialmente Responsável, séria e comprometida com o crescimento.



Os temas de ética e Responsabilidade Social Empresarial são realmente importantes e, inclusive, controversos. Hoje em dia, o mercado não é apenas competitivo, muita de sua competição é desleal. Da base, que são seus diretores, a empresa trabalha sempre dentro do marco da legalidade, com ética e responsabilidade, dispondo a seus clientes uma excelente referência sobre a forma correta de proceder e os deixando seguros da seriedade e responsabilidade de quem contrataram.



Ayolas 1045 casi Jejui | +595 21 447 082 | +595 21 443 478 | info@dandres.com.py | Asunción, Paraguay

Todas as estratégias responsáveis e controle de stakeholders geram a mesma imagem corporativa de uma empresa séria, socialmente responsável e comprometida com o crescimento.



VMO CONCRETOS

Web: www.vmo.com.do

Mail: fsaraff@vmoindustrias.do

Tel: 1 809-957-0080



UMA EMPRESA DEDICADA À ELABORAÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE CONCRETO

VMO CONCRETOS é uma empresa em República Dominicana dedicada à elaboração e comercialização de concreto, com processos de fabricação totalmente automatizados, que permite oferecer ao setor de construção uma ampla gama de opções quanto a resistências e características especiais de concreto. São produzidos sob os mais estritos padrões de qualidade, de acordo com as exigências e procedimentos de monitoramento estabelecidos nas normas nacionais (NORDOM) e internacionais (ACI e ASTM), garantindo ao cliente qualidade, excelência no serviço e da eficiência na etapa estrutural de seus projetos.

A empresa está orientada a satisfazer com excelência e qualidade as demandas do Setor de Construção, desde obras de infraestrutura até moradias em etapas de Obra em concreto e Acabamentos, em nível nacional. Para isso, contam com 5 plantas localizadas em pontos estratégicos que lhes permitem abastecer as zonas sul e leste do país e a grande Santo Domingo, além de 2 plantas móveis com usadas para oferecer serviços dedicados em qualquer parte do país.

Oferecendo empregos diretos a um total de 173 pessoas, distribuídas nas distintas zonas do território nacional onde têm atividade (Regiões Sul e Este e na Cidade de Santo Domingo). Seu compromisso social faz parte integral da cultura corporativa. Reconhecem a importância de operar seu negócio criando valor econômico e social para os colaboradores e para as comunidades nas quais operam, especialmente no que tange à preservação do meio ambiente. Fomentam o bem-estar de todos os seus colaboradores e de suas famílias, investindo em suas comunidades e promovendo uma maior cultura de respeito à diversidade e ao meio ambiente.

Dentro dos programas de RSE atualmente geridos pela empresa, encontram-se:

- Limpeza de praias.
- Avaliações Médicas.
- Entrega de Material Escolar.



A sustentabilidade aplicada à estratégia empresarial vai mais à frente do que o cumprimento das obrigações jurídicas, fiscais ou trabalhistas, sendo de vital importância o aumento no investimento do capital humano, o entorno e as relações interpessoais. A entidade aposta na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na estrutura da empresa, o que suporta a uma série de benefícios, repercutindo diretamente no modelo de negócio empresarial a curto, médio e longo prazo.

O enfoque principal da empresa é a satisfação do cliente interno e externo, por isso contam com um Sistema de Gestão de Qualidade ISO 9001 que permite garantir, por um lado, que cada um de seus recursos sejam administrados de forma adequada e eficiente e, por outro lado, que as oportunidades de melhoria sejam determinadas e se possa agir em consequência. Desta maneira, conseguindo não apenas satisfazer as demandas de seus clientes externos, mas também a qualidade e gestão do trabalho dos colaboradores internos.

Quando se fala de reputação corporativa, a entidade se identifica com o conjunto de percepções dos diversos grupos de interesse têm sobre a relação entre a empresa e seus Stakeholders, tanto internos como externos. Ou seja, o resultado do comportamento desenvolvido pela empresa com o passar do tempo.

VMO Concretos tem mais uma década enfocada em oferecer aos clientes o melhor serviço possível com materiais de qualidade, procurando se transformar em parte da equipe de execução de suas importantes obras, obstinados aos valores que os regem como empresa e o compromisso de manter sua reputação.

A ética é, de fato, um dos valores aos quais a entidade se aferra para o desenvolvimento de cada negociação. Com cada um de seus clientes, o compromisso é a integridade, a honestidade e um serviço de qualidade, realizando processos com a atitude consciente e responsável de procurar o bem-estar comum.



Smell
of fragrance

SMELL OF FRAGRANCE

Web: www.smellfragrance.com.br
Mail: marcelo@smellfragrance.com.br
Tel: 19 9 9726 8997



SMELL OF FRAGRANCER: UMA EMPRESA COM AROMA DE SUCESSO

A Smell of Fragrancer atua com seriedade e responsabilidade social, oferecendo produtos de alta qualidade e de padrão internacional. Dentre seus exclusivos produtos, um dos mais importantes é o Skull Frost, único em todo mundo, feito para o homem moderno e exigente com sua barba, utilizado como xampu para a manutenção diária ou como gel para barbear, o que gera uma sensação única de satisfação e frescor.

Comprometidos com a satisfação de seus clientes por meio de um trabalho de forma transparente e com seriedade, a família Smell of Fragrancer, faz com que todos contribuam com todos, de maneira espontânea e harmônica, independentemente de seu papel ou função, tanto no ambiente interno quanto externo, fazendo-a única em sua categoria.

Há uma satisfação gerada por parte de seus clientes, graças à alta qualidade dos produtos e, além disso, pela criatividade e inovação implementadas na hora de lançar seus produtos, dentre eles destacam-se: o Skull Frost para barba e os perfumes inspirados na Amazônia ou na cachaça brasileira, bem como no vinho e na cerveja, que despertam os mais profundos sentimentos de conquista e luxúria.

Smell
of fragrance

Fragrâncias Exclusivas que
vem conquistando o mundo!

D'Vine
Inspirado
no Vinho
15ml



Synthizy
Inspirado
na Amazônia
15ml



Incandescent
Inspirado
na Cachaça Brasileira
15ml



smellfragrance
.com.br

Smell
of fragrance

PARFUMS LINHA ESSENCIAL FEMININA



smellfragrance
.com.br

Ter uma boa gestão com seus clientes é parte de seu DNA pois, por um lado, lhes transmite seriedade e transparência, por outro lado, os fidelizam, permitindo um crescimento considerável de seu público ano após ano.



Os Stakeholders são seu principal objetivo, por isso procuram motivá-los com criatividade e inovação em seus produtos. Contribuem com a sociedade de maneira econômico-financeira, através da metodologia exclusiva EIFG, com foco nas vendas diretas e a formação de equipes, assim como também no aumento de seu autoconsumo perante o mercado, acelerando novas gerações de empregos e sustentabilidade no Brasil. Sem dúvidas, são considerados únicos em sua categoria, não só se preocupam com vender, mas também pela sustentabilidade e o bem-estar.

A Ética e a Responsabilidade Social Corporativa são muito importantes para eles, pois consideram essenciais estes temas

para sua gestão e, sobretudo, para sua reputação, já que são pilares de sucesso em uma empresa.

A empresa recebeu reconhecimentos por parte da ANCEC, como a Empresa mais empreendedora do Brasil, e foi premiada internacionalmente por parte do Latin American Quality Institute.

Smell

of fragrance

Smell of Fragrance, atua com seriedade e responsabilidade social, com produtos de alta qualidade, padrão internacional, porém, com valores de aquisição dentro das expectativas financeiras de todos.

Possuímos vários projetos de grande importância, mas o de maior impacto é o exclusivo Skull Frost, único mundialmente, feito para o homem moderno e extremamente exigente com sua barba, podendo ser utilizado como shampoo para manutenção diária, ou, como gel para barbear, resultando em uma sensação única de satisfação e frescor. O Homem que o utilizar, jamais o esquecerá.

De maneira transparente e com seriedade, a família Smell of Fragrance, faz com que todos contribuam com todos, de maneira espontânea e harmônica, independentemente de seu papel ou função, tanto no ambiente interno como, também, no ambiente externo, tornando-a única em sua contextualização.

Nossos clientes/consumidores se surpreendem pela alta qualidade dos produtos Smell of Fragrance, e, pela criatividade e inovação, principalmente nos exclusivos da marca, como: Skull Frost para barba e, os Perfums inspirados na Amazônia e, na cachaça brasileira, de vinho e na cerveja dos monges, que despertam os mais profundos sentimentos de conquista e luxuria.

Uma boa gestão transmite seriedade e transparência, resultando na melhoria contínua da empresa, que se faz perceptível e, fideliza desta forma, seus clientes/consumidores, aumentando consideravelmente a cada ano, o Market Share da Smell of Fragrance perante ao mercado.

Os Stakeholders são nosso principal compromisso, nos motivando a buscar criatividade e inovação, almejando a satisfação de nossos consumidores, como também, de contribuirmos com a sociedade de maneira econômica-financeira, através da metodologia exclusiva EIFG, com foco nas vendas diretas e formação de equipes, resultando em renda extra e, propiciando através de seus esforços, na conquista de uma vida melhor, assim como também, no aumento

de seu autoconsumo perante ao mercado, acelerando novas gerações de empregos e sustentabilidade de nosso país.

Contudo, demonstramos que somos uma empresa única e diferenciada, que se preocupa não apenas nas vendas de nossos produtos, mas, sim, também, na sustentabilidade e bem-estar de nosso país e, na alta satisfação de nossos clientes/consumidores, resultando no melhor marketing existente até os dias atuais, a propaganda "boca a boca".

Prezamos consideravelmente pela ética e responsabilidade social, contribuindo com a sociedade através de todos terem a oportunidade de conquistarem seus desejos e expectativas, de maneira harmônica em formato de família, a família Smell of Fragrance, no qual criamos a metodologia exclusiva EIFG – Estrutura Inteligente de Formas de Ganhos, prevalecendo sempre e, impreterivelmente, com a transparência e integridade de todas as informações.

Entendemos que, conduta ética e responsabilidade social, é um dos principais pilares ao sucesso de uma empresa, no qual, levamos bastante a sério, contribuindo para com o mercado e a sociedade, de forma direta e/ou indiretamente, em prol de uma vida melhor. Desta forma, somos vistos como empresa referência, conquistando prêmios nacional, como "Melhor Empresa de Empreendedorismo Brasil" pela ANCEC e, também, reconhecimento internacional LAQI, por dois anos consecutivos, com divulgação em 178 países a nível mundial.



Marcelo Delsoto
CEO

Parfums
Exclusivos



Parfums **Linha Essencial**



Shampoo
e Gel
Barba



Aromatizantes
de Ambientes



VENHA TAMBÉM FAZER PARTE DESTA FAMÍLIA E, SURPREENDA-SE COM A SMELL OF FRAGRANCE!
www.smellfragrance.com.br | contato@smellfragrance.com.br | fb.com/smelloffragrance



UMA SOCIEDADE DE ADVOGADOS COM PRESTÍGIO

SIMEI COELHO é uma empresa com uma imagem fidedigna, eticamente responsável e profissionalmente eficiente. Sua destacada atuação está focada em proporcionar conforto, satisfação e paixão aos clientes, através de uma forma de atendimento rápido e de excelência.

Esta entidade contribui para com a satisfação de seus clientes, utilizando tecnologias e uma metodologia de trabalho capaz de sanar as três maiores reclamações dos clientes de advocacia, o mau atendimento, a falta de informações processuais e as dificuldades comunicar-se com o advogado, transformando-as em três grandes diferenciais.



A satisfação por parte dos clientes externos tem sido uma realidade graças à transparência dos trabalhos e à conquista dos resultados segundo suas expectativas. Já a satisfação dos clientes internos, gera-se graças a um ambiente harmônico de trabalho e a oportunidade de desenvolvimento sustentável das carreiras profissionais.

Ter uma boa gestão com as partes interessadas melhora a reputação corporativa, pois a empresa entende que este é um fator crítico para o sucesso da organização. Para isso, desenvolveram uma equipe de autogestão, planejamento e tecnologia para a organização do expediente e controle dos serviços e prazos processuais.



Seus principais Stakeholders são seus clientes e a própria equipe de trabalho, pois é justamente através deles que multiplicam sua carteira de contatos e, conseqüentemente, o faturamento. A principal estratégia para alcançar a satisfação deles é graças ao tratamento ao valorizar o ser humano. Estas estratégias integram sua missão, visão e valores.

A SIMEI COELHO se preocupa e trabalha em prol dos temas éticos e de Responsabilidade Social Corporativa, por meio da implantação de programas de integridade, conforme o Guia de Compliance para Escritórios de Advocacia, elaborado pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), assim como através das ações de Responsabilidade Social a nível regional e internacional.

De fato, a implementação do Compliance e as ações de Responsabilidade Social adicionam valor à entidade, procurando influenciar e incentivar a todos os seus stakeholders.



NOVA CASA IMOBILIARIA

Web: www.novacasaimob.com.br

Mail: adenyr@novacasaimob.com.br

Tel: 55 2126672220



UMA EMPRESA DESTACADA NO ITEM DE IMÓVEL RAIZ

Dedicada ao setor de imóveis no Brasil, a Nova Casa Imobiliária desenvolve a responsabilidade social interna e externa criando programas que promovem a consciência de preservar e cuidar o meio ambiente. Por exemplo, com o programa "Adote sua caneca", onde se evita que os empregados utilizem plástico. Cada colaborador traz sua caneca e a utiliza para seu próprio consumo. Este conceito de sustentabilidade é lembrado e trabalhado diariamente com todos os funcionários da empresa.

Outra campanha desenvolvida é a "Se for me usar, use-me inteira", e tem a ver com o uso do papel. Nela, cada empregado ao momento de imprimir deve utilizar os dois versos da



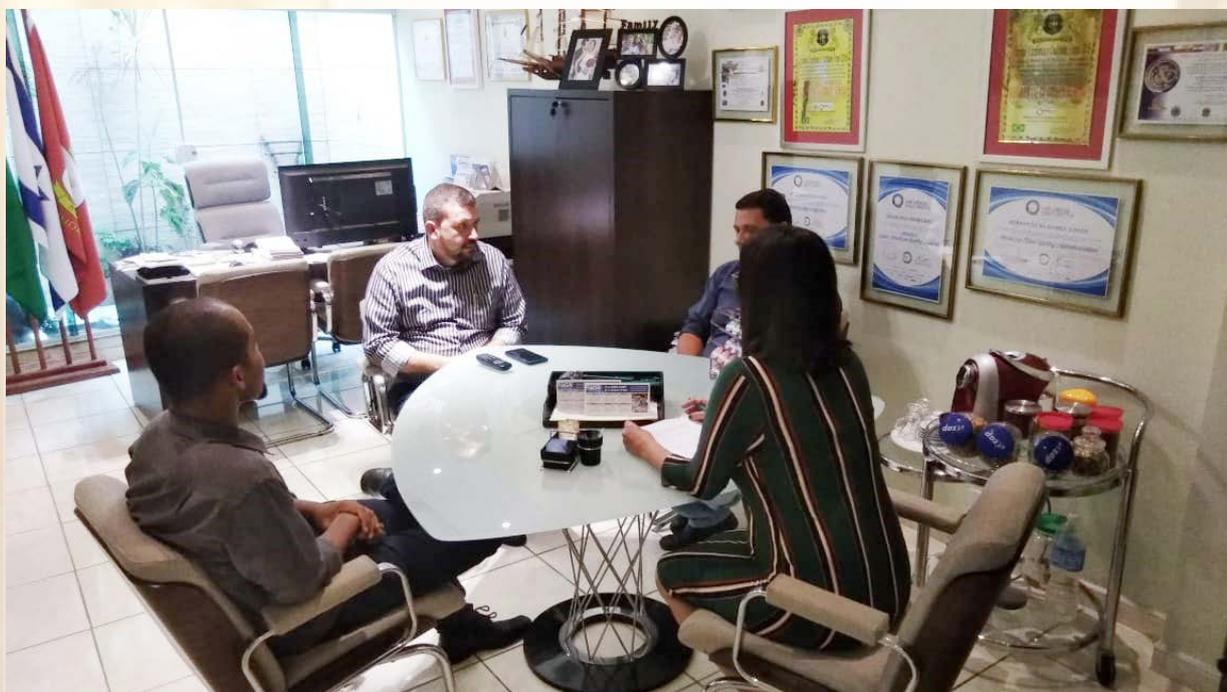
folha e assim, com esta simples ação, procuram reduzir o gasto de compras de resmas e conseqüentemente a diminuição da destruição de bosques.

Citando ao Aristóteles, "a excelência não é um ato, mas um hábito". Algumas regras passaram a ser hábito após diversos treinamentos, seus empregados aprenderam a organizar seus ambientes e mantê-los ordenados, sem a necessidade de que equipe de serviços gerais seja requisitada a todo momento. Ao finalizar suas reuniões, devem apagar as luzes e desconectar os aparelhos eletrônicos para evitar o desperdício de eletricidade. Estas pequenas ações geram consciência e transformam de um ambiente corporativa a um familiar.

A razão de existir da Nova Casa, é a satisfação de seus clientes, Todo o trabalho da Nova Casa Imobiliária tem o foco na satisfação do cliente, desde o momento de fazer parceria com incorporadores que comprovem um trabalho sério e envolvido com a sustentabilidade, até o atendimento final com o cliente.

Desenvolvem, junto à Gerência de Recursos Humanos, o programa “Escola de Corretores”, que busca capacitar corretores em diversas áreas como: Produtos de financiamento, marketing digital, marketing pessoal, empreendedorismo, dress code e telemarketing. A Escola de Corretores é um diferencial que dá oportunidade de formar profissionais que sabem estabelecer relações. Cada imóvel vendido proporciona a certeza de um sonho realizado e cada família que compra, recomenda a empresa por seu nível de satisfação.

Na Nova Casa, é valorizado o atendimento desde a captação na venda até a pós-venda. Assim, garantem um feedback da satisfação do cliente. A empresa acredita que o contato direto com os corretores é a melhor forma de conseguir seus resultados, entendendo que a sustentabilidade é uma ação que envolve o ser humano consigo mesmo, seu corpo, sua higiene para, a partir dessa tomada de consciência, ter plena condição de atuar de maneira sustentável com o meio ambiente corporativo.



Utilizam os meios sociais para a comunicação externa sobre os diversos temas que envolvem a sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa. Todos os meses, postam em suas redes conteúdos que adicionam valor a toda comunidade. Exemplos dessa comunicação são os eventos “Saia do aluguel” e “Feirão Online”. Nestes eventos, a comunidade tem a oportunidade de ir a uma das unidades da Nova Casa para conhecer de perto as possibilidades que as pessoas têm de comprar imóvel próprio.

Estas ações privilegiam o empoderamento da população a respeito de sua capacidade de ser dono de seu próprio imóvel. Este trabalho consiste em dar oportunidade de conhecimento sobre diversos temas e tem como principal objetivo manter a proximidade com a sociedade, conhecer seus desejos e ser conhecida como uma marca de Responsabilidade Social, afinal, a Nova Casa é uma empresa de oportunidades tanto para quem trabalha nela como para quem utiliza seus serviços.



MARIA NAZARETH DORIA

Mail: nazadoria@uol.com.br
Tel: 11 99278-4041



UMA DESTACADA ESCRITORA INDÍGENA

A médium Maria Nazareth Dória nasceu em 28 de fevereiro na Canhoba, no interior do estado de Sergipe, mais precisamente em uma aldeia indígena. Aos 17 anos, mudou-se para São Paulo, trabalhou durante 30 anos, dos quais 22 foram como funcionária da Petrobras. A mediunidade de Maria Nazareth Dória se manifestou desde cedo, por volta dos 7 anos. Descendente de índios, Nazareth sempre foi orientada sobre a existência da vida espiritual e a importância da natureza em nossas vidas, sobretudo no campo da medicina alternativa. Graças a esta aprendizagem, Maria Nazareth Dória se dedica hoje exclusivamente às atividades espirituais e à investigação de plantas medicinais, obtendo excelentes resultados alternativos com essências naturais.





É fundadora e dirigente de instituição sem fins lucrativos há 15 anos, atendendo e orientando a centenas de pessoas (inclusive jovens), contando com o apoio de médicos, dentistas, advogados, enfermeiras, psicólogos e professores. O atendimento à população carente se estende em diversas áreas, do apoio às necessidades básicas da família até o trabalho de afirmação de cidadania daqueles que vivem à margem da sociedade. Além das atividades filantrópicas, Maria Nazareth Dória dita cursos e conferências sobre a Doutrina Espírita e exerce sua mediunidade há mais de 30 anos.



Conta com uma imagem e um reconhecimento muito bom no Brasil e sua destacada trajetória lhe permitiu ser um referente nestes temas.





GRUPO COSMIC

Web: <http://www.cosmic.com.mx>
Mail: mesadecontrol@cosmic.com.mx
Tel: 5255 41517700



UMA AGÊNCIA COM ÉTICA E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL

O Grupo Cosmic é uma das agências de grande reconhecimento e trajetória no México, trabalhando em serviços relacionados ao Shopper Marketing e com uma presença em mais de 13 países da América Latina.

Esta agência contribui à satisfação de seus Stakeholders, procurando o desenvolvimento profissional e humano, dando benefícios e oportunidades em diferentes âmbitos do Cosmic. Em sua rede de contatos encontram-se clientes com os que firmaram alianças por mais de 39 anos, os quais demonstram confiança e plena satisfação na eleição de seus serviços e, internamente, mantêm uma relação cordial, de respeito, de profissionalismo e de inclusão com seus colaboradores.





Uma boa gestão com seus Stakeholders é indispensável para a empresa que visa melhorar a sua Reputação Corporativa, pois são o suporte operativo da companhia na garantia da qualidade de seus serviços. O grupo criou um departamento de qualidade, onde suporta e fiscaliza o serviço para sua adequação, deste modo, obtendo um número considerável de certificações como: Pacto Mundial das Nações Unidas; AMAPRO / ANTAD / PWC; ISO 9001:2015, Responsible Sourcing; EcoVadis; Igualdade Trabalhista e Não Discriminação Financeira (Avaliação realizada pelo Dun & Bradstreet). Estas estratégias expostas ajudam a fazer mais sólida a Reputação Corporativa, com uma total filosofia de qualidade e a constante provocação de inovar para continuar trabalhando objetivamente na América Latina.

Outro pilar importante para o Grupo Cosmic são os temas de ética e Responsabilidade Empresarial, promovidos através do Departamento de Qualidade e de Desenvolvimento Organizacional responsáveis por criar estratégias que são comunicadas por meio eletrônico. Essas são transmitidas em uma linguagem simples para tornar participantes os Stakeholders, assim elevando o nível de ética e profissionalismo como também gerando um compromisso em todos os colaboradores e em todos os níveis do Grupo.



FAVINHO DE MEL

Web: www.favinhodemel.com.br
Mail: maribel@favinhodemel.com.br
Tel: 5130613302



ACOMPANHAR O CRESCIMENTO DAS CRIANÇAS É O PRINCIPAL OBJETIVO DA NA ESCOLA DO EDUCAÇÃO INFANTIL FAVINHO DE MEL

A Escola de Educação Infantil Favinho de Mel não tem a pretensão de ser uma grande empresa, mas sim de ser genuinamente valiosos para aqueles a quem atendem. A satisfação com o reconhecimento da qualidade de seu trabalho é palpável e procuram seguir executando um trabalho de excelência em educação infantil.

Contam com um programa chamado "Transformando nosso mundo", o projeto pedagógico 2019 que pretende promover um mundo melhor, idealizando ações em cinco áreas: pessoas, planeta, prosperidade, paz e associação através das crianças, sensibilizando-as com respeito aos cuidados de seus semelhantes e do meio ambiente, baseando-se na Agenda 2030 da ONU.



Trabalham com o bem mais precioso das famílias: seus filhos, sendo ainda bebês ou crianças até os cinco anos de idade. Este trabalho exige atenção, educação e afeto. Estão atentos a cada detalhe, do momento em que a família os escolhe até o momento da despedida da escola.

Para a Escola de Educação Infantil Favinho de Mel, é importante medir o grau de satisfação através do contato direto com seus clientes por meio de pesquisa de opinião, e estão em permanente busca pelo melhor atendimento, diferenciado e de qualidade.

É fundamental ter uma excelente gestão em todos os aspectos. Reputação Corporativa é mais do que a imagem transmite. É a percepção dos diversos públicos com os que a escola interage há mais de 27 anos, sua imagem é límpida e moderna.



Estão em permanente busca das melhores estratégias e por isso atualmente usam exclusivamente o marketing virtual através do seu site e das redes sociais para comunicar seus objetivos e trabalho. A honestidade, a transparência e a qualidade dos serviços oferecidos, sejam no elemento humano, nos espaços físicos, nos recursos pedagógicos oferecidos e na nutrição carinhosamente elaborada, é seu melhor marketing.

Acompanhar o crescimento das crianças é seu objetivo principal. Quanto à metodologia, utilizam o desenvolvimento sustentável como base para o planejamento, já que traz uma visão de mundo atual, ecológico, consciente, correto. A ética é um dos valores mais importantes como empresa, estando acompanhada de dedicação, ambiente familiar e excelência em educação. Este valor assegura a sobrevivência da empresa, sua reputação e consequentemente, seus bons resultados. É o comportamento da empresa quando atua de conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela coletividade.



Trabalhar com ética e responsabilidade social, alavancar a qualidade dos serviços, mantendo relações de qualidade, executando processos de qualidade e oferecendo produtos de qualidade.



Na escola praticam o comércio justo, somente se trabalha com empresas legalizadas, que tenham responsabilidade social, que assumam seus compromissos com seus empregados, clientes e com o meio ambiente. A Qualidade Total leva à Responsabilidade Total. Este é o caminho para o sucesso!



Escola Referência em Educação Infantil

- Prêmio Top Master 2017
- Prêmio Clave de Sol 2017 e 2018
- Prêmio Top Empresarial 2018
- Troféu The Winner 2018 e 2019
- Prêmio Latin American Quality Awards 2018 e 2019



Prosperidade | Planeta
Pessoas | Parceria | Paz

contato@favinhodemel.com.br | www.favinhodemel.com.br

Favinho



Há 27 anos
transformando
nosso mundo!

contato@favinhodemel.com.br | www.favinhodemel.com.br





Miembro de la Coalición
Internacional Sida

INSTITUTO PARA EL DESARROLLO HUMANO BOLIVIA

Web: <https://www.idhbolivia.org/>

Mail: direccion@idhbolivia.org

Tel: 591(4) 4118315

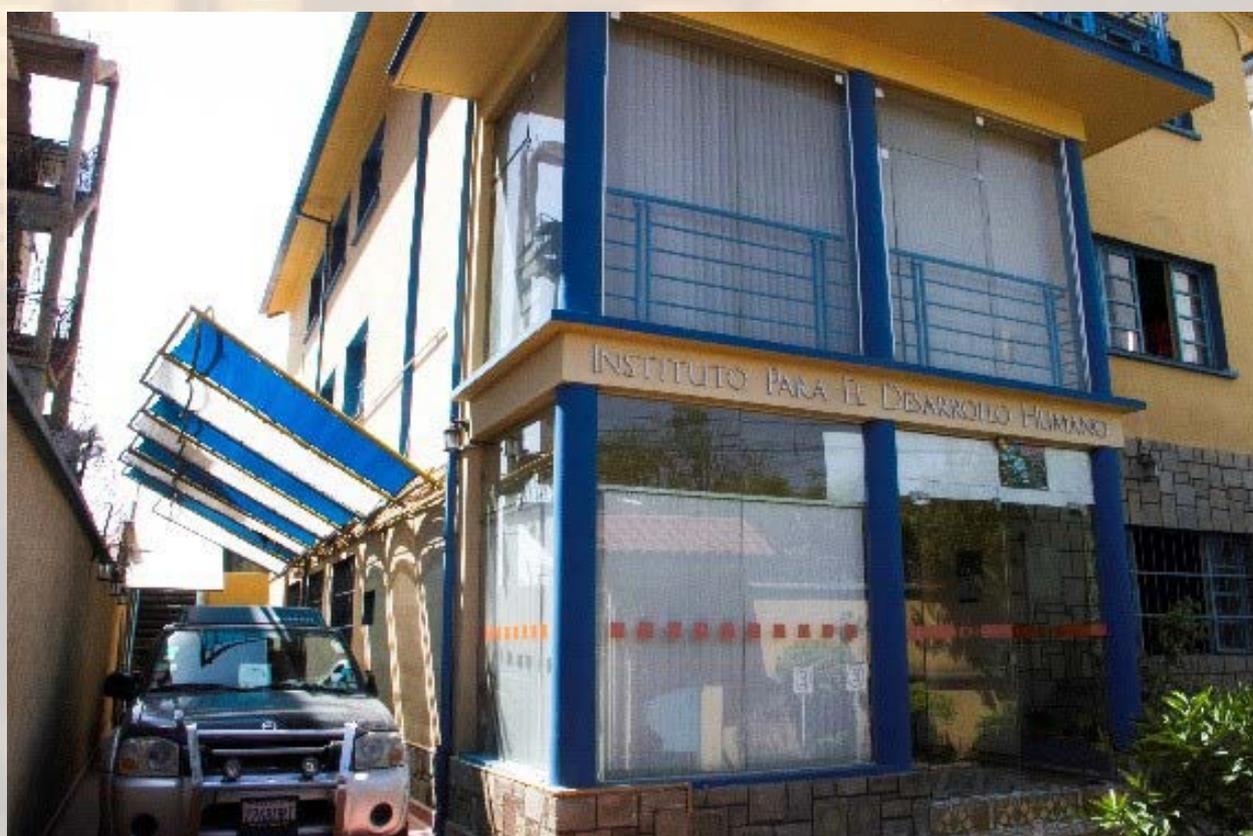


EM BUSCA DA PREVENÇÃO E DO ATENDIMENTO A PACIENTES COM HIV

O Instituto para o Desenvolvimento Humano Bolivia (IpDH) ,fundada em 1997 pela falta de respostas sociais em relação ao HIV, é uma Organização Não Governamental, sem fins lucrativos e foi primeira organização que introduziu a importância do respeito aos direitos humanos das pessoas com o HIV como essencial para a sua prevenção na Bolívia.

Trabalha atualmente com 2 Programas: SidAcción, na prevenção e a atenção de pacientes com o HIV e na formação de profissionais da área da saúde do setor público e privado; e MediAcción, que forma professores de unidades educativas públicas para oferecer as ferramentas pedagógicas e metodológicas para a prevenção do HIV, do consumo de drogas, violência sexual e violência em relacionamento afetivo.

O IpDH é uma organização da sociedade civil conformada por uma equipe multidis-



ciplinar comprometida, que tem como base a educação, para incidir politicamente no desenvolvimento da sociedade, nas áreas de saúde, meio ambiente e direitos humanos.

As pessoas, a sociedade e o estado integram de maneira sustentável a prevenção das doenças, o respeito aos direitos humanos e a proteção ao meio ambiente, em uma perspectiva de desenvolvimento.

Seu objetivo consiste em contribuir ao melhoramento da qualidade de vida da população, preferentemente das zonas populares e rurais, através da elaboração de planos e programas sustentados na investigação, a promoção educativa e a ação participativa nos campos da medicina social, o meio ambiente e os direitos humanos.



O início das atividades em 1997 teve como base pesquisas à população geral e profissionais da saúde sobre conhecimentos, atitudes e práticas relacionadas ao HIV e à sexualidade.

O IpDH elabora material educativo para a prevenção da transmissão do HIV/AIDS, o atendimento às pessoas com HIV/AIDS, a formação de profissionais da saúde, diretores, professores de unidades educativas, alunos e pais de família.

Também contam com material educativo sobre violência sexual, tráfico de menores e adolescentes e a prevenção do consumo de drogas. Oferecem atendimento médico, psicológico e de casais a pessoas com HIV/AIDS e diversidades sexuais. Adicionalmente, oferecem serviços educativos, como seminários internacionais, exposições, cursos e oficinas.

Contam com 26 profissionais (médico, enfermeira, psicólogos, pedagogos, administra-

dores, comunicadores e contadores) na cidade da Cochabamba, Bolívia, as quais contribuem com o funcionamento de empresas de maneira indireta: transporte, imprensa, hotéis, companhias de aviação, construção, móveis e telefonia, organização de eventos, oficinas etc.

Definindo-se como uma empresa social que atualmente recebe recursos da cooperação internacional, estão estruturando ações para gerar seus próprios recursos, e esse é seu principal desafio.

Têm uma oferta para as empresas no marco de sua Responsabilidade Social Empresarial, entretanto, estão iniciando esse processo. O projeto do RSE mais importante que já tiveram foi sua entrada para o Pacto Global em 2017, para que empresas nacionais os apoiassem com recursos econômicos para continuar suas atividades sociais na prevenção do HIV/AIDS, violência sexual e drogas em particular em adolescentes e jovens das unidades educativas de Cochabamba.

Suas atividades contribuem com três princípios do Pacto Global, que se inscrevem nos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- ODS 3. Saúde e bem-estar.
- ODS 4. Educação de qualidade.
- ODS 5. Igualdade de Gênero.

Quanto aos 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas, o Instituto para o Desenvolvimento Humano trabalhou essencialmente no de Direitos humanos e do Trabalho com atividades de prevenção ao tráfico de menores.

Oferecer atendimento de qualidade e conforto, inovando o material de informação que se realiza através da página Web e Facebook, realizando investigações sobre as temáticas que abordam são as principais atividades para satisfazer as necessidades de seus clientes, assim como a transparência e o cumprimento das normas nacionais e internacionais, além da realização anual de avaliações internos ou externos (consultorias) das atividades e auditorias externas como norma.

Oferecer um bom serviço à população e envolvê-los na elaboração dos projetos, atividades e avaliação dos programas é o principal desafio, envolvendo os beneficiários diretos para responder de maneira eficaz.

A ética é fundamental para a organização em seus diferentes aspectos da vida cotidiana institucional. Atualmente, estão elaborando a política de ética, mas já possuem estabelecida a política de conflito de interesses.

Além disso, encontram-se organizando um programa de Compliance que se refletirá nas políticas de ética da organização.



LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE



@LAQI_quality



laqi.quality

WWW.LAQI.ORG



RECONHECIDA ENTIDADE NO ESTADO DE MATO GROSSO

Amazônia Seguros é uma empresa seguradora reconhecida no mercado como uma das mais importantes e com grande sentido ético e excelência na prestação de seus serviços.

Apesar de ser um ramo da atividade que trabalha principalmente com papéis, implementaram tecnologia de ponta, a qual lhes permitiu aplicar o Projeto "Papel Zero", onde não imprimem virtualmente nada e todos seus documentos e arquivos são guardados de forma digital.

A empresa contribui para com a satisfação de seus grupos de interesse. Internamente, têm plena consciência sobre valorizar seus funcionários, por isso, oferecem capacitações continuamente e sempre põem como prioridade o desenvolvimento individual de cada membro da equipe. Reconhecem que com uma equipe motivada e comprometida é muito mais fácil alcançar os objetivos da companhia.

A interação da gerência com a equipe permite uma grande liberdade de comunicação entre as partes, respeitando e escutando, delegando poderes de ação dentro da empresa. Esta forma de gestão reflete resultados positivos e com grande sucesso no serviço ao cliente e em associação com as companhias de seguros, o que ajuda a melhorar a reputação corporativa da companhia.





Sem dúvidas, tais estratégias permitem a satisfação de seus grupos de interesse, nesse sentido a capacitação, o monitoramento de ações, os resultados com a equipe e o desenvolvimento do potencial individual de cada membro, gerando um excelente serviço ao cliente e fortalecendo a associação com os gestores das companhias seguradoras. Aplicando estes métodos, obtiveram resultados altamente positivos, focados nos objetivos da empresa, levando-os a serem reconhecidos hoje como a melhor corretora do Estado de Mato Grosso e uma das melhores do país, sendo citada como empresa modelo por vários gestores de seguradoras no mercado.

Sobre os valores corporativos, a ética é fundamental para obter todos os objetivos, o que lhes permite ter uma imagem de empresa séria e honesta, já que todos utilizam a ética em suas atividades diárias. Como Responsabilidade Social, a entidade é responsável pela geração de empregos diretos, apoiando mais de 30 famílias.





LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE



@LAQI_quality



laqi.quality

WWW.LAQI.ORG