



QUALITY

MAGAZINE



NOTA CENTRAL

PRÁTICAS ESG E AS ESFERAS AMBIENTAIS,
SOCIAIS E DE GOVERNANÇA

A realidade mundial
transformacional

Mg. Aldo Piñero

Os Objetivos de Desenvolvimento
Sustentável (ODS) como um
estilo de vida inteligente

Lic. Jaime España

5 considerações sobre o novo
paradigma gerencial

Mg. Daniel Tigani

Mulheres em tempos
de pandemia

Lic. Luz Maria

ENTREVISTA ESPECIAL:

PARQUE MEMORIAL DE GOIÂNIA
Lic. Rafael Domenciano

+12



**RED GLOBAL
DE MENTORES**

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



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

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

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

WWW.RGMENTORES.ORG/CERTIFICACIONES



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

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

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



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

06

PALAVRAS DO PRESIDENTE

DR. DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA, DHC

9

**PRÁTICAS ESG E AS ESFERAS AMBIENTAIS, SOCIAIS
E DE GOVERNANÇA**

10

A REALIDADE DO MUNDO TRANSFORMACIONAL

MG. ALDO T. PIÑERO

18

**OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) COMO UM
ESTILO DE VIDA INTELIGENTE**

LIC. JAIME ESPAÑA

21

**5 CONSIDERAÇÕES SOBRE O NOVO
PARADIGMA GERENCIAL**

MG. DANIEL TIGANI

26

MULHERES EM TEMPOS DE PANDEMIA

LIC. LUZ MARIA

28

**ENTREVISTA ESPECIAL:
PARQUE MEMORIAL DE GOIÂNIA**

33

NOTA CENTRAL

ÍNDICE

ÍNDICE

38

REPORTAGENS:

39



**REAL COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE
ALUMÍNIO LTDA**

43



D'CASA INTERNATIONAL MAGAZINE

46



NETA SYSTEMS

49



SMART INGENIEROS S.A.C

53



MINHA ÁRVORE GENEALÓGICA

56



CLÍNICA ALEX PIAI OZORES

59



MINERAL ENGENHARIA E MEIO AMBIENTE

62



CLÍNICA VETERINÁRIA CAT&DOG

65



ANA AMORIM LIFE & HEALTH COACHING

68



ANIBAL MARQUES ADVOGADOS

71



STUDIO MODELS

74



WIEBACH & ASSOCIADOS S.C.

PALAVRAS DO PRESIDENTE

Bem-vindo à edição 243 da nossa Quality Magazine!

É sempre um prazer escrever para vocês. Nesta edição de setembro, fazemos relevante um assunto neste momento e importante como eixo temático: ESG – Ambiental, Social e Governança alinhado ao Sistema LAQI. Sabemos que o assunto impacta a todos os países membros de LAQI e desejamos desde este espaço contribuir com conteúdo de qualidade para enriquecer a percepção sobre o assunto.

Queremos que nossos **#LAQInoamericanos** estejam sempre engajados, informados, treinados e com informações relevantes em mãos para liderar a mudança.

Vivemos um momento único e transformador na nossa história, com o avanço dos programas de vacinação, agora é a hora de nos preparar para a retomada econômica.

Em LAQI concentramos nossos esforços para compartilhar informações valiosas para líderes se basearem para tomar decisões com mais firmeza, evitando o pior: demissões e falências. Melhor que apontar futuros distópicos é apontar possíveis saídas. Este é o nosso compromisso público neste momento.

Nesta edição preparamos o perfil de 12 membros da nossa Organização que estão muito comprometidos com o modelo de Responsabilidade Total de LAQI. É nosso orgulho apresentá-los à nossa comunidade de membros e observar o compromisso público de cada um deles.

Comparto o nosso [Relatório Quality Summit](#). Me emociono ao lembrar os momentos vivenciados nestes encontros. Através deste precioso documento nossos **#LAQInoamericanos** e toda a comunidade empresarial da América Latina poderá conhecer mais sobre este conjunto de eventos realizados em 10 países e que alcançou a mais de 2500 principais executivos de empresas de 15 países. São mais de 170 páginas de um conteúdo especialmente feito para cada um de vocês.

Na próxima edição, prometo compartilhar o link de acesso ao Relatório Quality Summit 2021.

Me despeço não sem antes de expressar minha mais profunda estima e gratidão a cada um de vocês **#LAQInoamericanos**.

Até breve!
Um fraterno abraço,



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



DR. DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA, DHC

FOUNDER & CEO
LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

DIRETOR GERAL QUALITY MAGAZINE

LIC. JUAN LUIS CORREA
jlcorrea@laqi.org

VICE PRESIDENTE EXECUTIVA

LIC. PAULA PONTES
paula@laqi.org

EDITOR DE ARTE

LIC. THIAGO MONTANARI
thiago@laqi.org

MANAGER - LAQI MEMBERS

LIC. GLEICE SOUZA
gleice@laqi.org

JORNALISTA

LIC. ALICE BEZERRA DA SILVA
alice@laqi.org





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

1

de cada 750 bebés
nacidos tiene
síndrome
de Down



Colectivo **21**
Perú

¿Qué es el síndrome de Down?

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

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



¿Quiénes somos?

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



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



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

Nuestras líneas de trabajo:



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



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



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



Inclusión Laboral: Talleres de preparación para el trabajo.



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

COMO LAVAR AS MÃOS DE FORMA CORRETA?

Duração de todo procedimento: 40-60 segundos



0. Lave as mãos com água.



1. Coloque o sabonete.



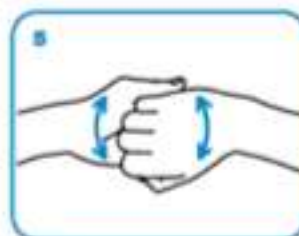
2. Com movimentos circulares, esfregue a palma das mãos.



3. Depois, esfregue a parte interna dos dedos com movimentos verticais.



4. Junte as mãos e entrelace os dedos para frente e para trás.



5. Em seguida, feche as mãos e esfregue uma na outra com movimentos verticais.



6. Aperte o dedão com uma das mãos e faça movimentos para frente e para trás.



7. Faça movimentos circulares na palma de uma das mãos.



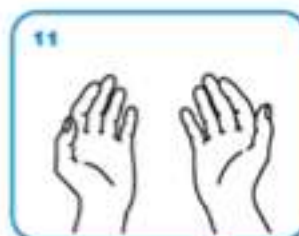
8. Lave as mãos com água.



9. Enxugue bem com uma folha de papel.



10. Use uma toalha de papel para desligar a água.



11. Pronto, agora suas mãos estão limpinhas!

WWW.LAQI.ORG



**PRÁTICAS ESG E AS
ESFERAS AMBIENTAIS,
SOCIAIS E
DE GOVERNANÇA**



Mg. Aldo T. Piñero

A REALIDADE DO MUNDO TRANSFORMACIONAL

Planejando mundo incerto



A REALIDADE MUNDIAL há anos produz e impõe transformações que, em geral, nos deixam desconfortáveis e produzem dúvidas. Por quê? É claro, a mensagem é “O PERMANENTE É A MUDANÇA”. Logo, temos

que decidir como nos adaptamos ao VIVER como uma organização empresarial lucrativa.

Mudanças culturais, tecnológicas e geracionais, trazem conjuntos de normas que buscam a unificação e o bem-estar social com uma série de objetivos globais únicos: os ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) contendo objetivos, metas e indicadores de conformidade, que de uma forma ou de outra devem orientar as mudanças sociais em um quadro de ordem geral; e Compliance (programas de prevenção de riscos).

Tudo isso nos impõe um objetivo comum — pode-se quase dizer não discutível — “a transformação da sociedade organizacional do próprio projeto”.

Essa realidade que intercala atores sociais de diferentes gerações, culturas, etnias, etc. nos leva a repensar se as formas atuais estão permitidas diante da nova realidade, uma vez que contêm teorizações muito sábias, mas... para uma sociedade não atual.

Em seguida, gostaria de apresentar uma proposta “desencadeante”, cujo princípio é a formulação de objetivos uniformes e encerra seu desenvolvimento com as normas de responsabilidade social e controle jurídico; permitindo-me citar algumas ferramentas, neste caso, duas que não são novas, mas ainda eficazes (há muito mais), embora eu ache que elas se adaptam ao mundo da convivência entre homem tecnologia ou tecnologia homem.



O Hoje

O Novo Hoje

**A Grande Meta:
 RECUPERAR A EXCELÊNCIA**

Ferramentas

Realidades

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



**COMPLIANCE
 Programa Prevenção de Riscos**



TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL PARA RECUPERAR EXCELÊNCIA

Ferramentas sugeridas para a aplicação do modelo em questão

Para considerar a busca de aplicação pela excelência integral, devemos considerar quatro momentos de aplicação de técnicas e ferramentas vigentes como um todo.



ISO 19600
 Sistema Normativo de Gestão de Compliance

A norma ISO 19600, publicada em 2015, quer reforçar a crescente preocupação e o grau de importância do Compliance dentro das organizações, como guia internacional de referência para fornecer às organizações um Sistema de Gestão de Compliance (conformidade normativa), com a finalidade de evitar os diferentes riscos que ocorrem devido ao não cum-

primento legal, ou seja, reduzir os riscos que existem de sofrer sanções, multas, contingências, danos, etc., propondo um conjunto de diretrizes a fim de orientar sobre como estabelecer, desenvolver, executar, avaliar, manter e melhorar um sistema eficiente de gestão de compliance dentro da empresa, por isso, não é uma norma que possa ser certificada.

Por sua vez, a ISO 19600 é aplicável a todos os tipos de organizações, que além de ajudar a gerenciar o risco criminal, oferece diferentes sugestões para integrar objetivos de compliance na avaliação do desempenho dos recursos humanos.

As obrigações devem ser mantidas ao longo do tempo, pois é necessário identificar desenvolvimentos e mudanças, além de avaliar os impactos das mudanças identificadas.

Todos os riscos devem ser identificados, analisados e avaliados, fornecendo soluções para evitar incorrer em diferentes violações.

Etapas mínimas necessárias:

Liderança

- Liderança e comprometimento por parte da alta gerência.
- Documentar a política de conformidade e comunicá-la a toda a organização.
- Definir claramente os papéis, responsabilidades e autoridades do órgão regulador e da alta administração da organização, além de uma função específica que estabelece o cumprimento, juntamente com a responsabilidade da alta administração e dos colaboradores da empresa.

Planejamento

- Levar em conta as ações para enfrentar riscos e oportunidades no momento de realizar o tratamento de riscos e oportunidades, integrar todas as ações com os processos correspondentes e avaliar a eficácia do Sistema de Gestão de Conformidade com base na norma ISO 19600.

- Os objetivos perseguidos pelo Compliance devem ser coerentes com a política, o plano de prevenção criminal e devem ser planejados.

Soporte

- Ter os recursos necessários para implementar o Sistema de Gestão de Conformidade.

- Os responsáveis devem ter a experiência e treinamento necessários. Além disso, as pessoas que compõem a organização devem estar cientes do que implica a implementação da norma ISO 19600.

- A comunicação, seja interna ou externa, é muito importante para estabelecer com sucesso o Sistema de Gestão de Conformidade.

- As informações devem ser documentadas e perfeitamente organizadas para poder revisá-la no momento apropriado.

Operación

- Realizar planejamento operacional e controle para gerenciar todas as ações que devem ser realizadas durante o tratamento de riscos e oportunidades.

- Garantir controles e procedimentos para gerenciar todas as obrigações.

O que são os 5 S?



Trata-se de uma prática de Qualidade concebida no Japão, referente à “Manutenção Integral” da empresa, não

só de máquinas, equipamentos e infraestrutura, mas de manutenção do ambiente de trabalho por todos.

Em inglês, tem sido chamado de “limpeza” que traduzido é “ser mestres de casa também no trabalho”

1 Seire – Senso de Utilização Significa separar as coisas necessárias e não necessárias mantendo as coisas necessárias em um lugar conveniente e adequado.

2 Seiton - Organizar Organização é o estudo da eficácia. É uma questão de quão rápido você pode obter o que precisa, e quão rapidamente você pode levá-lo de volta para o seu novo lugar.

3 Seisou – Senso de limpeza A limpeza deve ser feita por todos nós. É importante que a cada um lhe seja atribuída uma pequena área de seu local de trabalho, que deve estar sempre limpa sob sua responsabilidade.

4 Seiketsu- Senso de Saúde e Higiene Este S envolve os dois significados: Higiene e visualização. Higiene é a manutenção da limpeza, da ordem. Quem exige e faz qualidade cuida muito bem da aparência.

Em um ambiente limpo sempre haverá segurança. Aqueles que não cuidam

bem de si mesmos, não podem fazer ou vender produtos ou serviços de qualidade. Uma técnica amplamente utilizada é o «gerenciamento visual».

5 Shitsuke – Senso de Autodisciplina Disciplina não significa que haverá pessoas de olho em nós, preparadas para nos punir quando acharem adequado. Disciplina significa vontade de fazer as coisas como deveriam ser feitas. É o desejo de criar um ambiente de trabalho baseado em bons hábitos. Através de treinamento e treinamento para todos (o que queremos fazer?) e colocando esses conceitos em prática (Vamos fazer isso!)

O que são as 6 Sigma?



Projetado para aumentar a rentabilidade da empresa graças a uma motivação fundamental: eliminar defeitos no ciclo

de vida do produto. Surgem opiniões que indicam a adição analítica e aplicativa ao 6 Sigma do modelo de gestão “Produção Lean”, que se concentra em minimizar as perdas dos sistemas de fabricação (industrial, administrativo e computador) ao mesmo tempo em que maximiza a criação de valor para o cliente final. Para isso, utiliza a quantidade mínima de recursos, ou seja, aqueles estritamente necessários para o crescimento.

1 Definir Nesta fase, a equipe precisará identificar o problema, deta-

lhar sua natureza, identificar os envolvidos e sinalizar o tempo necessário para implementar a solução de alto nível proposta.

2. Medir - Embora cada etapa do processo DMAIC seja importante, é a alta dependência da Sigma 6 em dados estatísticos o que permite que ele seja altamente objetivo. A fase de Medir é onde a equipe estabelece a base do processo para poder medir sua melhoria após fazer mudanças.

3. Analisar - Qual é a causa dos defeitos no processo, tentando encontrar evidências de que o que foi analisado é realmente a causa raiz do problema.

4. Incrementar - A equipe de melhoria implementa suas novas soluções. O método DMAIC mostra que definir, medir e analisar são importantes o suficiente para preceder a implementação de uma solução.

5. Controlar - Criar a base para disciplinas de processos, atualizar formas de trabalho necessárias, estabelecer métricas para continuar medições e determinar a realização de benefícios



SCRUM - Principios

1. Valorizamos mais os indivíduos e sua interação do que processos e ferramentas

2. Valorizamos mais o software que funciona do que documentação abrangente

3. Valorizamos mais a colaboração com o cliente do que a negociação contratual.

4. Valorizamos mais a resposta à mudança do que o acompanhamento de um plano

Os 12 princípios do manifesto ágil, após os postulados dos quatro valores anteriores

1. Nossa prioridade é satisfazer o cliente através da entrega precoce e contínua de softwares valiosos.

2. Mudar os requisitos é bem-vindo, mesmo que estejam atrasados para o desenvolvimento. Processos ágeis se dobram para mudar como uma vantagem competitiva para o cliente.

3. Frequentemente entregam softwares que funcionam, em períodos de algumas semanas a alguns meses, de preferência em períodos curtos.

4. Empresários e desenvolvedores devem trabalhar juntos diariamente através do projeto.

5. Construir projetos em torno de indivíduos motivados, dando-lhes a oportunidade e apoio de que precisam e dando-lhes confiança para fazer o trabalho.

6. A maneira mais eficiente e eficaz de comunicar informações de um lado para o outro dentro de uma equipe de

desenvolvimento é através de conversas presenciais.

7. O software que funciona é a principal medida de progresso.

8. Processos ágeis promovem o desenvolvimento sustentado. Patrocinadores, desenvolvedores e usuários devem manter um ritmo constante indefinidamente.

9. A atenção contínua à excelência técnica aumenta a agilidade.

10. A simplicidade como arte de maximizar a quantidade de trabalho que não é feito é essencial.

11. As melhores arquiteturas, requisitos e projetos surgem de equipes auto-organizadas.

12. Em intervalos regulares, a equipe reflete sobre como ser mais eficaz e ajusta seu comportamento de acordo.



Ferramentas comportamentais 4.R - **5.R – R.S.E**

A 4.R - Quarta Evolução Industrial

A 4.R - Quarta Evolução Industrial Trata-se de um processo de desenvol-

vimento tecnológico e industrial que está ligado à organização de processos (industriais, administrativos e tecnológicos), sendo o elemento-chave das unidades de produção inteligentes.

Com foco em sistemas ciberfísicos, robótica, internet das coisas, conexão entre dispositivos e coordenação cooperativa das unidades produtivas da economia.

A robótica, como um dos ramos mais vanguardistas e inovadores do campo da engenharia, desempenha um papel prioritário nesse contexto. Notando que nanotecnologia, inteligência artificial, drones e impressoras 3D servem para modificar diferentes aspectos de nossas sociedades atuais.

No entanto, a realidade é que, embora esses elementos sejam a base da Quarta Revolução Industrial, não podemos entender que são elementos consolidados. Na verdade, pode-se interpretar que estamos atualmente imersos nesse processo, com a variabilidade e imprevisibilidade que isso implica em relação ao resultado dele.

A 5.R. – Quinta Revolução Industrial

A quinta revolução industrial incipiente devolverá o “toque humano” à fabricação, promovendo a colaboração homem-máquina.

Não só os humanos exigirão tecnologia para tornar os processos de produção mais ágeis: também, os robôs

exigirão orientação humana para alcançar seus objetivos.

Ao contrário da Indústria 4.0, em inteligência artificial que ocupa um papel de liderança, os seres humanos serão os que liderariam a fabricação, aproveitando os recursos dos robôs a seu favor.

A crescente demanda por produtos personalizados e personalizados, embora produzidos em massa. Os clientes pedem um nível mais elevado de individualização no que compram. E, embora os robôs sejam ótimos na produção de produtos padrão em grandes volumes, eles exigirão a criatividade e liderança dos seres humanos para personalizar produtos.

Não demora muito para a Indústria 5.0 chegar! Uma pesquisa com 512 líderes da América do Norte, Ásia e Europa Ocidental revelou que 85% dessa colaboração homem-robô será comum em processos até 2025/2030 .



Compliance

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

En general los PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS (compliance) están estructurados sobre los seis prin-

cipios comunes y ordenados según norma ISO 19600

R.S.E. – Responsabilidade Social Empresarial

Até recentemente, assumia-se que a responsabilidade social da empresa era apenas gerar lucros. Atualmente, essa concepção não é suficiente, nem aceitável. Além de gerar lucros, a empresa deve levar em conta que suas atividades afetam mais ou menos a qualidade de vida de seus colaboradores e das comunidades em que realiza suas operações.

Como consequência, um número crescente de empresas percebe que a RSE é uma questão que não se restringe apenas às ações socioambientais desenvolvidas pela organização na comunidade, mas também envolve diálogo e interação com os diversos públicos relacionados.



Em geral, os PROGRAMAS DE PREVENÇÃO DE RISCOS (compliance) são estruturados nos seis princípios comuns e ordenados de acordo com a ISO 19600

	<p>IDENTIFICAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • As atividades nas quais podem ser cometidos os crimes a serem previstos
	<p>ESTABELEECER -</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os protocolos ou procedimentos que concretizem o processo de formação da vontade da pessoa jurídica
	<p>DISPOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • De modelos de gestão de recursos financeiros adequados para impedir a comissão dos delitos a serem previstos
	<p>IMPOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • A obrigação de informar sobre possíveis riscos ou descumprimentos
	<p>INSTAURAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consequências disciplinares em caso de descumprimento
	<p>REALIZAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • A verificação periódica do modelo de sua eventual modificação





Lic. Jaime España

OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) COMO UM ESTILO DE VIDA INTELIGENTE

Não basta repetir que estamos em um mundo complexo, é essencial entender que temos problemas comuns e que a adesão e a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um passo para enfrentar o complexo com um senso de civilidade e maturidade.

Feridas e cicatrizes ecológicas

Infelizmente, estamos na presença de pessoas sem o verdadeiro senso de sustentabilidade, vivemos na ausência de pessoas que pensem verde e sintam a inevitável necessidade de melhorar a qualidade de vida e o obrigatório momento de construir lugares nos quais seja agradável viver, crescer, estudar, reinventar-se e trabalhar.

É por isso que devemos criar iniciativas para produzir mudanças saudáveis nos locais que frequentamos, entendendo a importância das casas verdes, dos negócios verdes, das cidades verdes e das comunidades verdes, em geral.

Com urgência, devemos também agir no que chamamos de cidades inteligentes, ou seja, localidades que propor-

cionam aos seus habitantes uma excelente qualidade de vida, que implementem as tecnologias adequadas, que incorporem infraestruturas sustentáveis, que promovam mobilidade razoável e que, em tudo, sejam amigáveis com o meio ambiente.

Em uma cidade inteligente, o cidadão e a infraestrutura são atendidos, e para isso, deve-se criar, promover e permitir:

1. Moradores inteligentes, amantes do civismo, da ética e do humanismo.
2. Economia inteligente que respeite o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.
3. Desenvolvimento inteligente que cuide da mobilidade e implemente tecnologia adequada.
4. Governo inteligente, que faça planos para as gerações futuras.

Do meu ponto de vista, sempre haverá iniciativas que podem ser lançadas por pessoas com comportamentos que valem a pena imitar em termos de:

1. Explorar opções para conciliar a vida urbana com a rural e, a partir daí, tender à sustentabilidade.
2. Desenvolver propostas para garantir o progresso em direção às cidades que cuidam das gerações atuais e futuras.
3. Abrir mentes e corações para cuidar da vida e do bem-estar, criando máquinas, adotando tecnologias e implementando energias que não poluem, além de impulsionar a mobilidade e, em geral, obter melhores condições para as pessoas.

Minha contribuição à sustentabilidade

Embora eu não possa prever como será a perspectiva em 10, 15 ou 20 anos, posso supor que, se você agir como inteligente, apaixonado pela sustentabilidade e ansioso pelo melhor futuro possível, será melhor do que agora, caso contrário, inevitavelmente cavaremos o nosso.

Assim, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estão propostos, o sonho é projetado, só faltam ações reais, efetuadas por pessoas comprometidas com a sustentabilidade. Por isso, compartilho minha contribuição:

Embora eu pudesse me limitar a comentar sobre meu trabalho como consultor — no qual me destaco por promover organizações que trazem beleza ao mundo enquanto me movem em direção ao seu objetivo institucional — agora quero compartilhar algo mais próximo da minha intimidade.

Eu e minha família estamos investindo tempo, energia e dinheiro no desenvolvimento de um belo lugar que chamamos de “La Unión” (A União). O nome significa, para nós, união familiar:

Neste berço de sonhos e realidades, estamos sendo cuidados para que cada trabalho de desenvolvimento, adaptação ou construção seja amigável ao meio ambiente, às pessoas e aos nativos. Por exemplo, sendo este um bom refúgio para a família, estamos convivendo com esquilos, iguanas, capivaras, pássaros, cachorro, gato... pois entendemos que esses seres também são donos da terra e que a habitaram antes de chegarmos, e é por isso que eles podem continuar a ocupá-la em liberdade e harmonia conosco.

Da mesma forma, devemos ter cuidado para que a quantidade de verde exceda significativamente a de cimento, e que a tecnologia necessária para o trabalho e o prazer não ofusque os atrativos naturais do ambiente rural que nos proporciona mangas, tangerinas, laranjas, limões, graviolas, etc.

Acho que poderia chamar isso de compliance com a natureza, e se torna mais do que apenas um cumprimento legal ou moral, seria algo como um programa de amor que contribui para com a sustentabilidade.

Agora, eu lhe pergunto:

Qual é a sua contribuição na criação de um sistema familiar inteligente e sustentável?

Qual é a sua contribuição na criação de um sistema organizacional inteligente e sustentável?

Qual é a sua contribuição para a criação de um sistema de educação inteligente e sustentável?

Com um sentimento de solidariedade e respeito.



VIDAS NEGRAS IMPORTANTAN



**LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE**



Mg. Daniel Tigani

5 CONSIDERAÇÕES SOBRE O NOVO PARADIGMA GERENCIAL

“Assim como o ferro afia o ferro, o homem afia o seu companheiro”.

(Provérbios 27:17 Bíblia Sagrada, Nova Versão Internacional)

Como introdução, quero contar a vocês que, há muitos anos, tive a oportunidade de trabalhar na elaboração de um plano para a transformação de uma importante empresa metalúrgica. Meu envolvimento, na época, era escrever dois capítulos do plano. Uma delas foi sobre a criação de valor e a segunda sobre o “empoderamento” da moda gerencial da época. Minha participação foi mantida em segredo, embora eu fosse parte da equipe executiva. Nosso CEO queria dar maior força ao plano, apresentando-o pessoalmente em cada uma das três plantas industriais. A política de recursos humanos, no passado, havia mostrado traços de autocracia e paternalismo, suspeitava-se que as pessoas não tinham entendido a profundidade da mudança no estilo gerencial e que a própria gestão não tinha compreendido. Geralmente, esses processos são lentos de forma normal e praticamente impossíveis se não forem claramente compreendidos. No final da série de apresentações, nosso CEO ficou muito satisfeito porque o plano foi muito bem recebido em todos os níveis. Essa mudança de cultura era necessária.

Hoje, estamos diante do choque cultural que o COVID-19 trouxe com ele, e minha proposta é que possamos fazer algumas considerações sobre o novo paradigma.

Durante um almoço de trabalho, ouvi dois executivos da empresa falarem sobre empoderamento, que foi uma das novidades do plano elaborado para os próximos cinco anos. Um deles, que tinha muitos funcionários no comando, como ele havia entendido, havia dado à sua equipe de trabalho a responsabilidade de organizar por conta própria as tarefas necessárias para alcançar um objetivo determinado, mas durante a conversa ele se mostrava desiludido. Esse executivo percebeu que seus colaboradores estavam controlando o tempo para não fazer mais do que o que o

justo, nem antecipar a data agendada, manchando, dessa forma, seu desempenho e obtendo uma produtividade muito desigual. Eles começaram com grande entusiasmo e, quando verificaram que estavam se aproximando do objetivo, visivelmente baixaram seu desempenho. Então, afinal, eles entenderam que no que tinham que fazer contas sobre suas decisões diárias. O outro colega, com pouca experiência em gestão de pessoas, tentou explicar ao seu colega desiludido, que era responsabilidade dele, por ter definido os objetivos errados e que não deveria expressar seu descontentamento com a equipe para não mostrar fraqueza. Seu conselho era aumentar os níveis de demanda no próximo planejamento e encontrar os limites de desempenho da equipe, à beira do não cumprimento. Este último considerou que, uma vez que os prêmios estavam ligados ao cumprimento das metas, as pessoas perceberiam que foram descobertas e, em seguida, alcançariam um nível ideal de produtividade. Quando ambos chegaram a um acordo para evitar que esse desempenho irregular voltasse a acontecer, lançaram um debate sobre a conveniência do pessoal docente. Embora eu estivesse em silêncio por um tempo, eu não poderia finalmente evitar a conversa. Obviamente, além da percepção do nosso CEO, nenhum de nós entendeu o processo de melhorar o desempenho de uma equipe “empoderando-a”.

Acho que pode ser muito útil, mesmo para quem já praticou empoderamento há muito tempo — principalmente nesses tempos de trabalho híbrido (casa e presencial) — refletir sobre algumas

questões básicas, que as pessoas costumam se perguntar antes de assumir seu empoderamento. É provável que na maioria das organizações seja incomum perguntar ao seu chefe visível, mas sem dúvida são as perguntas que todos nós nos perguntamos quando somos convocados para fazer parte de uma equipe. Os líderes que os responderem efetivamente com antecedência evitarão muitos problemas. Em seguida, tentarei considerar as expectativas do novo paradigma gerencial.

1. O que exatamente se espera de mim?

É lamentável verificar que algumas pessoas atribuídas a diferentes funções em uma organização — e supostamente capacitadas — têm uma ideia completamente diferente sobre sua tarefa do que aquela que as nomeou. Então, com surpresa, o líder verifica que a pessoa está fazendo coisas que ninguém lhe perguntou e corrige seu comportamento, como se estivesse violando abusivamente a liberdade que lhe foi dada. Muitas vezes, os funcionários nunca entendem completamente a extensão de sua autoridade e responsabilidade. Em outros casos, espera-se a iniciativa das pessoas, depois de ter rejeitado um número considerável de propostas sem tentar pelo menos algumas. Embora raramente se atrevam a admitir, a mensagem geralmente é: “Eu agi como se você fosse o chefe, mas nunca se esqueça de que eu sou o chefe”.

Nunca considere que tudo está garantido

2. Que recursos terei?

O limite dos recursos que uma pessoa pode gerenciar será, sem dúvidas, uma clara demarcação para a autoridade que ele tem na organização. Você certamente já ouviu muitas vezes instruções como esta: “Até X quantidade (de dinheiro, horas extras, pessoal, aluguel de equipamentos, etc.) não me consulte. Qualquer decisão acima disso, não tomem sem me consultar”. No entanto, há inúmeras questões sobre as quais os executivos de uma organização nunca declararam limites para as decisões das pessoas empoderadas. A concorrência por recursos é sempre um problema para qualquer projeto, atividade e tipo de empresa. Nenhum de nós pensaria em dar a todos os membros de nossa própria família autoridade ilimitada sobre seus recursos, mas também não seria absolutamente negado. Toda vez que decidimos algo, temos que considerar quanto vai custar, quais recursos vai exigir e as pessoas que são capacitadas devem adquirir esse hábito, o qual envolve muito bom senso.

Sempre explique com o quê

3) Como eu vou saber se estou fazendo isso?

Uma das coisas tristes que podem acontecer com alguém em uma empresa é ficar animado, acreditando que está perto de alcançar o sucesso, quando, na verdade, estão esperando que isso acabe para lhes informar que você terá que fazer tudo de novo. A ga-

rantia do processo é tudo. Um desvio observado no tempo dificilmente influencia, mas detectado tarde implica um enorme custo para voltar aos trilhos. É um princípio muito claro nos processos produtivos, mas que muitas vezes é ignorado nos mais altos níveis de decisão. Os líderes sabem que não podem fazer tudo por conta própria, mas também precisam lembrar da necessidade de acompanhar o processo com controles adequados. O empoderamento não deve ser confundido com falta de controle. Os meios de verificação de qualquer atividade delegada devem ser claramente pactados e estabelecidos com antecedência. É muito ingênuo delegar à equipe o acompanhamento de sua atividade e a avaliação de seu próprio desempenho. Se você é uma dessas pessoas com talento criativo que estão o tempo todo imaginando coisas e delegando-as à sua equipe, não pode se preocupar com a operação. É provável que, se você não acompanhar o processo de perto, as tarefas começarão a se sobrepor umas às outras por conflitos. Então, quando chegar a data que você determinou em sua mente para a realização, você descobrirá que apenas 20% do seu talento se tornou algo concreto. O rastreamento adequado pode mudar esse desempenho para 80% de eficácia. Alguém se atreverá a acompanhá-lo em uma viagem sem saber o caminho, em um veículo sem condicionamento, sem mapas e em uma rodovia que não está sinalizada? Se eles se recusarem a fazê-lo, você não pode culpá-los.

Indique como e por onde

4) Para mim, o que significa ter sucesso?

Motivação é e sempre será uma consequência direta do reconhecimento. O reconhecimento está no topo da pirâmide das necessidades humanas. Ninguém deve se sentir descartável baseado em uma conquista. A equipe é o cliente interno. Não haverá qualidade total a menos que suas expectativas também sejam consideradas como metas a serem ultrapassadas. Está claro, para um líder, que o sucesso de sua equipe é seu próprio sucesso, mas nem sempre isso está claro para a equipe. Às vezes, a satisfação do líder se baseia na insatisfação do grupo e, nesse caso, o sucesso não será definitivo. Muita paixão, muita pressão e depois muita descompressão (que às vezes resulta em depressão) são ciclos inevitáveis em algumas equipes de sucesso. Infelizmente, em grupos de alto desempenho, alcançar metas sempre produz um grau de atrito. Um estrategista será melhor em alcançar seus objetivos com o mínimo de baixas em suas linhas de frente. Após atingir uma meta e antes da descompressão, deve ser feita uma avaliação da equipe, que envolve verificar o estado em que as pessoas que participaram permaneceram. Já ouvi muitas vezes conversas entre os membros de uma equipe que acaba de concluir projetos importantes e não me surpreendo mais ao ouvir: "Maravilhoso, mas não contem comigo da próxima vez". A motivação para o sucesso não deve ser neutralizada pela desmotivação causada por um alto preço pago individualmente.

O ganhar-ganhar também se aplica ao cliente interno

5) Há um lugar na organização para o meu desenvolvimento?

Todo líder é um visionário e, também, um mentor para novos líderes. É inevitável que sua influência desperte os sonhos dos membros da equipe. No momento em que uma pessoa da equipe começa a sonhar, uma oportunidade se apresenta ao líder para apoiá-los e fortalecer seu senso de pertencimento. Desencorajá-lo será perder um potencial líder e suprimi-lo cria ressentimento. A força de um visionário pode ser sempre canalizada para o cumprimento de metas. Pessoas competentes que permanecem comprometidas devem ter acesso a oportunidades de desenvolvimento na organização. Se suas habilidades eram diferentes das do líder, elas deveriam ser aproveitadas para expandir o alcance do talento total da organização. Um homem talentoso nunca deve ser forçado a copiar um modelo que seja bem-sucedido por outro, se for frustrante para ele. Do mais baixo ao mais alto, observa-se a concessão de faculdades, o desenvolvimento da personalidade e das capacidades de cada membro de uma equipe. Nunca a necessidade ou a urgência devem ser as regras para atribuir uma tarefa definitiva. São os atributos e características intrínsecas dessa pessoa que devem determinar seu papel na equipe. Em uma atividade esportiva, este comentário seria desnecessário por causa de sua simplicidade, mas minha experiência é que nas empresas é evidente pela sua ausência. Ouvi dizer que algumas empresas se comportam às vezes, como processadores de carne. Se uma empresa só tem planos para si mesma e não os tem para os colaboradores, é uma organização egocêntrica, sem espírito de comunidade e em total oposição à Qualidade Total.

¿FRÍO Ó CALOR?

¡NOSOTROS TENEMOS LA SOLUCIÓN!



Frick
INDUSTRIAL REFRIGERATION



Mecalor

REFRIGERACIÓN

BIOCOOL

Eco Cooling Solutions

MASTER
CLIMATE SOLUTIONS



BIOCLIMATIZACIÓN



ecoHeater

CALEFACCIÓN RADIANTE

SOPECA
SD+

SICFLUX

SMART FAN
VENTILACIÓN

VENTILACIÓN

SOLUCIONES DE INGENIERÍA

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



sieger

es ingeniería inteligente



Lic. Luz Maria

LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

MULHERES EM TEMPOS DE PANDEMIA

Provavelmente, já tenha percebido que, ao chegar a um centro de saúde, é mais provável que a primeira pessoa recepcionar você seja uma mulher, parte da primeira linha de cuidado — ainda mais nesta crise de saúde. E não termina por aí: ao voltar para casa, é muito provável que seja uma mulher quem cuide de você até que se recupere.

O Observatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indica que 76,2% de todas as horas de trabalho não remunerado recaem sobre as mulheres: mais do que o triplo dos homens. Além disso, o fato de o sistema de atenção ser sustentado, em grande maioria, por mulheres em todo o mundo, constituem 70% da força de trabalho social e de saúde, colocando-as na linha de frente da exposição ao vírus, aumentando seu risco e consolidando seu duplo papel de assistência social e assistência privada dentro dos domicílios.

Além disso, devido às medidas de confinamento e à suspensão temporária das aulas presenciais para menores, houve desequilíbrios na reconciliação entre trabalho e família, e a grande maioria são as mulheres quem tomaram a responsabilidade pelo cuidado das crianças.



Por outro lado, a Nova Zelândia lidera a lista de países que melhor administraram a pandemia, segundo a análise de diferentes marcadores, como tamanho populacional, sistemas políticos ou desenvolvimento econômico, liderados por sua primeira-ministra, Jacinda Ardern.

Já dizia o ditado: “Pela amostra se conhece o pano”. O papel de liderança e a receptividade das mulheres líderes políticas mundiais nessa pandemia tem sido notável, demonstrando, sem deixar espaço para dúvidas, a capacidade de dirigir, decidir, comunicar e resolver os aspectos relacionados a essa crise de saúde.

No mundo de hoje, não deveríamos nos surpreender com o fato de mulheres líderes políticas ocuparem lugares de destaque. No entanto, continua sendo novidade. Isso ocorre porque ainda há obstáculos e resistência para que as mulheres tenham condições iguais de acesso e exercícios em espaços de tomada de decisão. Uma dessas dificuldades, dentre muitas outras, é que a ideia de que as mulheres devem demonstrar suas habilidades e habilidades para liderar ainda permanece muito instalada. Com essa crise, ocorreu uma poderosa confirmação dessa capacidade com uma distinção notória, que é o exercício de uma liderança transformadora, empática, horizontal e transparente.

Não se trata de quem faz uma melhor gestão, mas de se conscientizar de que, enquanto metade da população continuar sendo mantida fora dos espaços de tomada de decisão, as possibilidades de conhecer talentos, outras formas de gestão e enriquecer-se na diversidade, permanecem limitadas. A participação igualitária é legitimamente apropriada,

mas também é uma oportunidade transformadora.

A liderança deve ser um trabalho conjunto entre homens e mulheres. A natureza é sábia, nos fez diferentes, não para competir, mas para complementar uns aos outros.

O secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres, disse: “A igualdade de gênero é uma questão de poder; poder que os homens têm mantido zelosamente por milênios. Devemos transformar e redistribuir o poder urgentemente se quisermos proteger o nosso futuro e o nosso planeta. É hora de parar de tentar mudar as mulheres e começar a mudar os sistemas que as impedem de atingir seu potencial”.

Acredito com otimismo que a confirmação dessa gestão efetiva das mulheres durante essa pandemia permitirá consolidar as mudanças necessárias para que mais mulheres sejam representadas em espaços de tomada de decisão, ao mesmo tempo em que permitem a reflexão e a desconstrução das formas políticas tradicionais, e consolidar um exercício de poder político inclusivo, que, do ponto de vista dos direitos, promova a igualdade, o respeito, a diversidade e a construção coletiva como parte do “novo normal”.

Referências:

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

REPORTAGEM ESPECIAL

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



PARQUE MEMORIAL
 DE GOIÂNIA

PARQUE MEMORIAL DE GOIÂNIA - CEMENTÉRIO E FUNERARIA

O Parque Memorial de Goiânia – Cemitério e Funerária, tem como primazia atender com excelência seus clientes, por meio do desenvolvimento de oferta de produtos e serviços que manterão sempre viva a memória das pessoas queridas. Além disso, trabalham com um modelo de gestão de negócios relacionada às dimensões sociais, ambientais e econômicas, incentivando a conduta responsável de seus clientes e trabalhadores pautadas em seus valores, ética, humanismo, honestidade e responsabilidade social.

Em 1990, o Parque Memorial de Goiânia foi vencedor de uma licitação que garantiu à Concessão Municipal a exploração de atividades de cemitério tipo “parque”, realizando serviços de sepultamentos, exumações e assistência funeral. As implantações desses serviços ocorreram por conta da necessidade urgente que esta Instituição tem em obter fonte de recursos permanentes para manutenção de suas Obras Sociais cujos recursos financeiros obtidos são INTEGRALMENTE APLICADOS NA EXECUÇÃO DE TRABALHOS FILANTRÓPICOS. Diante disso, a companhia tem realizado excelentes serviços desde 1992.

O Parque Memorial de Goiânia – Cemitério e Funerária, comprometidos com a sociedade, com o objetivo da promoção humana, da educação, da saúde e o desenvolvimento sustentável do meio ambiente, acreditam que, no meio da uma magnífica diversidade de culturas e formas de vida, são uma família humana e uma comunidade terrestre com um destino comum. Por isso, devem somar forças para gerar uma sociedade sustentável baseada no respeito pela natureza, nos direitos humanos universais, na justiça econômica e numa cultura da paz. “Para chegar a este propósito, é imperativo que nós, os povos da Terra, declaremos nossa responsabilidade uns para com os outros, para com a grande comunidade e com as futuras gerações.”

O Parque entende que o tripé ESG é extremamente importante para construir um empreendimento pautado nas questões ambientais, sociais e de governança, trazendo para uma visão de gestão de riscos e compliance, uma

empresa com práticas sustentáveis têm menos riscos, como os de interromper sua operação por falta de insumos e de capital humano, assim como de sofrer com multas ou sanções.

Em outras palavras, é preciso ter compromisso com a comunidade e com os colaboradores. Internamente, a empresa precisa ser flexível, remunerar justamente sua equipe, oferecer benefícios, gerar inclusão, diversidade e dar suporte para todos. Neste aspecto, o Cemitério Parque Memorial de Goiânia não apenas compreende a importância do tripé ESG, como também faz dele o seu modelo de desenvolvimento.

O Parque Memorial de Goiânia considera que o ato de gerir e administrar uma empresa com eficiência e eficácia é o espelho que reflete a sua boa reputação aos diversos públicos com os quais atendemos ao longo dos anos. É a partir da boa gestão que sentem que serão bem-sucedidos, mas, caso esta não seja eficiente, comprometida e responsável, não adiantaria termos bons produtos e/ou serviços, pois existe junção entre a relação gerir e prestar, vender serviços; se ambos não estiverem em igualdade, a empresa não terá boa reputação e nem destacará no mercado.

O Parque Memorial, como empresa, incentiva o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores. Desta forma, eles se sentem motivados para ampliarem seus conhecimentos com cursos, workshops, graduações e especializações. Neste passo, eles investem integralmente para auxiliar no processo de desenvolvimento profissional e, consecutivamente, conquistas pessoais. Dentre os benefícios da empresa, destacam o apoio psicológico oferecido aos seus colaboradores. Tendo à

disposição de todos o suporte psicológico, contribui para uma melhor qualidade de vida, saúde mental, assim como uma boa relação pessoal e interpessoal.

Além disso, havendo necessidade especial por parte dos funcionários, oferecem um atendimento com a Assistente Social designada para analisar, elaborar, coordenar e executar estratégias para viabilizar o acesso às políticas sociais, como a saúde, alimentação e habitação. Essas e outras ações são úteis para ajudar nos processos pessoais dos funcionários da nossa instituição, bem como seus projetos e objetivos.

Para a implantação de um programa de Compliance, é necessário redefinir normas e procedimentos internos, com a criação de um manual de serviços e ações elaborando assim um código de conduta. Investindo em comunicação e treinamento, anualmente a empresa realiza ações em parceria com outros órgãos para manter seus funcionários atualizados acerca da segurança e as novas legislações de conduta e trabalho. Dessa forma, o monitoramento é realizado continuamente, a fim de identificar de forma preventiva os riscos, a má conduta e qualquer outro indício de irregularidade.

A finalidade principal do Cemitério Parque Memorial de Goiânia visa atender todos os programas que são de Responsabilidade Social nas áreas da educação, saúde e assistência social. Todos esses projetos já estão consolidados e devidamente planejados e contam ainda com o auxílio da comunidade e órgãos governamentais.

Assim, o maior desafio é manter na comunidade e nos órgãos de Governo o interesse em auxiliar a comunidade carente e suas

maiores necessidades de desestrutura familiar e social para, assim, conseguir dar a manutenção em todos os projetos.

O Parque Memorial de Goiânia – Cemitério e Funerária utiliza a técnica do brainstorming para alcançar a satisfação dos seus stakeholders, assim todas as partes interessadas poderão contribuir com o desenvolvimento da empresa. Outra estratégia é a pesquisa de mercado e benchmarking com a concorrência. Os desafios vivenciados é reduzir a probabilidade de que stakeholders de baixo interesse no projeto causem problemas, influenciando na colaboração daqueles que possuem interesse.

Criar campanhas e ações que possam ajudar seus clientes é uma grande preocupação do Parque Memorial. Destacam aqui suas últimas ações voltadas para o atendimento às famílias vítimas da Covid-19. A ideia de fazer algo novo surgiu em meio aos atendimentos cotidianos, quando perceberam que o sofrimento dos clientes era intensificado pela falta de um momento intimista nessa fase da despedida.

Assim que os casos da Covid-19 começaram a aparecer, eles se viam impotentes nessa situação, ao estar diante de enterros sem nenhum tipo de despedidas e familiares e amigos próximos sofrendo ainda mais pela falta desse último adeus. Foi assim que eles se tornaram os pioneiros em oferecer às famílias enlutadas um breve velório com duração de 15 a 30 minutos ao ar livre, contando com toda uma estrutura possível para o conforto dos familiares no momento da despedida do ente querido.

Com essa ação, eles puderam, inclusive, reatualizar os mais variados rituais de despedi-

da, observando sempre as medidas de segurança impostas pela pandemia. Essa foi uma forma carinhosa de acolher melhor as pessoas que se viram obrigadas a enterrar pai, mãe, filhos, cônjuges e amigos sem ao menos poder olhar para eles por uma última vez.

“Devemos reforçar que tudo foi feito da forma mais segura possível, com a urna devidamente lacrada, seguindo as normas estabelecidas pelos órgãos competentes e obedecendo ao limite de pessoas permitidas. Essa ação foi uma extensão da nossa essência como empreendimento, que é de não apenas manter vivas as memórias dessas pessoas que são eternizadas no Parque Memorial, mas de promover um ambiente onde esses entes queridos consigam fazer sua despedida e homenagem de forma humana e pessoal”.

Outra ação também muito importante nesses tempos de pandemia foi a inauguração de seus Monumentos “Memorial da Despedida”, uma homenagem que fizemos às vítimas da Covid-19 que não puderam se despedir dos seus entes queridos. Na ocasião, inauguraram no dia 30 de novembro de 2020, durante a semana de Finados, para que familiares e amigos que não puderam prestar suas homenagens pudessem fazer isso, ainda que de forma simbólica.

Essas ações demonstram a sua verdadeira preocupação como empresa: Agregar valor às vidas que cruzam seu caminho e, por isso, estão sempre na busca de oferecer melhores experiências. Essa lógica por trás de suas ações gera maior confiança para seus clientes e agrega senso de valor a todos os seus funcionários, porque eles

estão diretamente envolvidos no que fazem e são parte do que eles têm construído: uma empresa consolidada no mercado há quase 30 anos.

O Cemitério Parque Memorial de Goiânia faz parte da Rede de Estratégias dos ODS. Como Instituição filantrópica, tem como meta o desenvolvimento social e, além de empreendermos sempre em prol do crescimento da sua Instituição no mercado, tem ações voltadas a cuidar, acolher e assistir pessoas em vulnerabilidade social. Neste aspecto, suas ações se adequam e promovem a Agenda 2030 em alguns aspectos:

Objetivo 2: Promovemos, coletamos e distribuimos cestas básicas para famílias em estado de vulnerabilidade social durante todo ano, assistindo a média de 420 famílias por mês.

Objetivo 4: Nossas Instituições assistidas são creches e escolas, distribuídas no estado de Goiás e no Pará. Com essa ação, somatizamos para que meninos e meninas tenham acesso a um desenvolvimento de qualidade na primeira infância, cuidados e educação pré-escolar, de modo que estejam prontos para o ensino primário.

Objetivo 8: O Parque Memorial de Goiânia promove a inserção de menores no mercado de trabalho com todos os direitos trabalhistas assegurados por meio de nossa parceria com a Rede Nacional de Aprendizagem (Renapsi). Desta forma, contribuimos com a meta de alcançar o emprego pleno e produtivo e então, atingirmos a redução substancial da proporção de jovens sem emprego, educação ou formação. Além disso, promovemos o vínculo empregatício de quase 200 pessoas, incluindo os trabalha-

dores das Instituições que mantemos e do Parque Memorial de Goiânia – Cemitério e Funerária. Dessa forma, estamos alinhados também com a meta de proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores.

Estar alinhado com a Agenda 2030 da ONU é uma forma de atingir os Objetivos Globais e fomentar a construção de um planeta mais justo, inclusivo e sustentável no futuro. Reconhecemos que sem a participação ativa das pessoas e instituições não será possível termos uma sustentabilidade global nos próximos anos. Dessa forma, apoiamos e nós incluímos nesses objetivos que beneficiam, também, as nossas próximas gerações.



NOTA CENTRAL
NOTA CENTRAL



PRÁTICAS ESG E AS ESFERAS AMBIENTAIS, SOCIAIS E DE GOVERNANÇA

A sigla ESG (em inglês, Environmental, Social and Governance) corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização.

O termo foi criado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins (“Quem se preocupa, ganha”, em tradução livre), quando o secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU) na época, Kofi Annan, convidou 50 diretores e CEO de prestigiadas instituições financeiras do mundo para integrar os princípios de ESG ao mercado financeiro. Cada letra por si só representa objetivos inerentes ao bem-estar social, sendo eles fundamentados em:

□ **Environmental:** Interessa ao comportamento da empresa em relação aos problemas ambientais iminentes, como mudanças climáticas, esgotamento de recursos, poluição, estratégias de reciclagem e ações ambientais.

□ **Social:** Refere-se ao modo que a empresa institui os relacionamentos com seus stakeholders, criando a responsabilidade sobre questões que envolvem a saúde deles, assim como a segurança, adesão às quotas de diversidade, inclusão, cultura corporativa etc.

□ **Governance:** Tange políticas empresariais e de governança, como Compliance, obrigações fiscais, incentivo ao crescimento profissional dos colaboradores, ações estratégicas, prevenção de acidentes no trabalho, etc.

De acordo com o Pacto Global o entendimento e a aplicabilidade de critérios de ESG é cada vez mais, uma realidade. Visto que atuar de acordo com padrões ESG amplia

a competitividade do setor empresarial, onde as práticas são vistas como uma indicação de solidez e boas finanças, custos mais baixos, melhor reputação e maior resiliência em meio às incertezas e vulnerabilidades.

A ATUALIDADE DA ESG

Estamos em uma era onde, segundo o relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudança do Clima (IPCC), a temperatura média do planeta tende a elevar em 1,5 °C nas próximas duas décadas, trazendo devastação generalizadas a todas as populações, “Os alarmes de emergência estão soando, e a evidência é irrefutável”, afirma o secretário-geral da ONU, António Guterres.

Porém, os especialistas do IPCC deixam claro que ainda há tempo para limitar as mudanças climáticas, minimizando os efeitos trágicos no futuro, visto que reduções radicais e constantes nas emissões de dióxido de carbono (CO2) e outros gases de efeito estufa, por exemplo, poderiam melhorar rapidamente a qualidade do ar. Caso isso seja feito, de 20 a 30 anos as temperaturas globais poderiam se estabilizar.

Diante desse cenário, táticas que envolvem o remanejamento dos recursos e a redução de danos por meio de atividades humanas são colocadas diante das comunidades públicas e privadas, como forma de se comprometerem com o futuro. A iniciativa da ONU, Pacto Global, qual tem premissa de encorajar empresas a adotar políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade, descreve que segundo rela-

tório da PwC, até 2025, 57% dos ativos de fundos mútuos na Europa estarão em fundos que consideram os critérios ESG, o que representa US\$ 8,9 trilhões, em relação a 15,1% no fim do ano passado. Além disso, 77% dos investidores institucionais pesquisados pela PwC disseram que planejam parar de comprar produtos não ESG nos próximos dois anos.

Sendo assim, as estratégias complementares da ESG podem ser aplicadas de acordo com as exigências e particularidades de médias e pequenas empresas, fortificando bons investimentos através de um mundo mais sustentável, segundo as necessidades eminentes do nosso planeta.

As pequenas e médias empresas foram impactadas pela pandemia do covid-19 de diversas formas, financeiras e estruturais, o que despertou a inevitabilidade de se transformar e buscar por inovação. Mapeando os pontos a serem trabalhados na organização, a letra “G” ganhou ainda mais destaque, ajustando estratégias corporativas para o novo cenário as empresas puderam garantir a igualdade e o bem-estar diante a cultura organizacional.

ESG E ODS

A sigla do ESG — Environmental, Social and Governance — diz respeito a práticas assumidas por organizações privadas que colaboram com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e por sua vez, com o cumprimento da Agenda 2030. Podemos considerar a ESG como uma ponte que permite so-

lidificar as estruturas dos ODS, portanto, o ESG propõe condutas que contam com participantes estratégicos como ONG's, Órgãos governamentais, investidores, e desta forma, interage com ODS como: Fome Zero e Agricultura Sustentável, Educação de Qualidade, Trabalho Decente e Crescimento Econômico, entre outros.

LAQI EM FUNÇÃO DO ESG

A LAQI pontua que os objetivos ESG ultrapassam a questão de gerenciamento de riscos ligado a uma empresa, mas fortalece uma necessidade, a de conduzir negócios de forma sustentável. Isso, por consequência, faz com que uma série de possibilidades possa surgir, trazendo melhorias em diferentes aspectos, sem diminuir a importância dos requisitos regulatórios e o gerenciamento de riscos.

Outro ponto que ganha destaque é a agilidade que as empresas, especialmente as pequenas, podem ter na tomada de decisões, estando mais próximas de seus consumidores e atendendo a demandas com flexibilidade. Desta forma, essa rapidez em escolhas pode resultar em economia. Ou seja, certas mudanças simples, como adoção de materiais recicláveis e documentação digital, colaboram para um impacto positivo.

Diante disso, a LAQI reforça a busca por caminhos sustentáveis, incentivando questionamentos que favoreçam uma

melhora contínua. Assim, sugere uma análise em que a sustentabilidade esteja no centro das decisões, abrangendo tendências que possam afetar os negócios, alternativas de eficiência, renegociações, se necessárias, e fortalecimento da sustentabilidade na marca.

A necessidade do direcionamento pelos objetivos ESG está atrelada, ainda, aos consumidores, que, cada vez mais, mudam seus comportamentos e vão além da qualidade do produto, dando importância aos valores compartilhados pela empresa.

Conforme uma pesquisa da LAQI, em 2017, a geração de consumidores mais jovens era definida mais pelo que se fazia do que pela posse; já em 2019, quase um terço da população mundial, que se enquadrava na Geração Z - nascida entre 1997 e 2012 - priorizava a ação contra as mudanças climáticas, a justiça social e individualidade no comportamento de compra.

Com essas mudanças comportamentais, que tendem a acontecer cada vez mais com o passar dos anos, empresas precisam se atentar à responsabilidade das ações correspondentes aos impactos ambientais, não afetando a sua credibilidade.

Visto a importância de as organizações estarem atreladas aos critérios ESG, a LAQI colabora na busca por essa res-

ponsabilidade e tem a autorização para emitir certificação, como a Certificação LAQI ESG, que oferece competências e conta com o reconhecimento dos países com cooperações mútuas.

Essa autorização é parte do conceito de Responsabilidade Total, compreendido no Latin American Excellence Model (LAEM), o pilar da LAQI. Desde 2001, esse grande projeto proporciona às associadas um modelo organizacional para ações baseadas nas boas práticas empresariais, na melhora contínua dos processos e na responsabilidade social, partindo das 40 + 10 ações da LAQI.

Essa avaliação passa por níveis e etapas, que envolvem o compromisso com a excelência. Um dos pontos é a autoavaliação global, conforme os critérios do LAEM, para se encontrar áreas relevantes para melho-

ria, assim como a implementação e desdobramento de um plano de melhoria em autoavaliação. A partir disso, é possível um reconhecimento de excelência, verificado por avaliadores.

Referencias

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

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

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



LATIN AMERICAN
 QUALITY INSTITUTE

REPORTAGENS
REPORTAGENS

REAL COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE ALUMÍNIO LTDA



A empresa Real Comércio e Indústria de Alumínio trabalha com a produção de diversos produtos voltados ao preparo de alimentos, como panelas, frigideiras, assadeiras, e muito mais. Desde 1994 no mercado, a Real Alumínio prima por qualidade, durabilidade e inovação. Portanto, desde a sua fundação, motivada por um produto inovador, novos produtos são lançados considerando o valor, a utilidade e a praticidade, e hoje seus produtos podem ser encontrados no Rio de Janeiro, São Paulo, Goiás, Minas Gerais, Pará e Mato Grosso.

A Real Alumínio acredita que o desenvolvimento sustentável é aliar progresso, crescimento econômico, avanços tecnológicos e a preservação

do meio ambiente. Em 1993, quando a empresa abriu, não eram estes conceitos predominantes nas organizações brasileiras, sobretudo nas pequenas e médias que surgiram através de uma iniciativa empreendedora como é o caso da Real Alumínio. Mesmo assim, foi nestes rumos que a companhia resolveu navegar.

Determinou que a missão da empresa fosse: "Desenvolver com excelência, de forma sustentável, constantes inovações em produtos e serviços, duráveis e seguros, que contribuam para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e para o desenvolvimento do país". E assim, desde então, é com esse intuito que trabalham.



A essência da empresa está em priorizar inovações constantes, para que os produtos tenham uma vida útil de acima de 20 anos. Essa é uma ação que, no longo prazo, diminui as possibilidades de vendas, mas, em contrapartida, diminui também a necessidade de exploração do meio ambiente.

Com respeito à Responsabilidade Social Empresarial, a empresa dispõe de atitudes como o reaproveitamento de resíduos de produção, sistema de aproveitamento cíclico da água da chuva, além de exigir de seus fornecedores rigorosos programas de avaliação, monitoramento e correção dos impactos ambientais decorrentes da extração do alumínio, da extração de madeira e da destinação de rejeitos do beneficiamento de acessórios.

Também valorizam a comunidade e com ela os relacionam em várias fren-

tes. Colaboram com patrocínio de diversos eventos culturais, apoiam entidades como a Casa do Idoso Amor a Vida, a Associação dos motoboys, que desenvolve trabalhos de segurança comunitária, os projetos da Associação de apoio às portadoras do Câncer, e ainda se mantém parceira de duas escolas de nível fundamental, com o objetivo de fortalecê-las para cumprirem seu papel social de assegurar a aprendizagem aos alunos e formar cidadãos críticos e competentes. Desta forma, garantem um desenvolvimento que é de extrema importância para a sociedade, além de garantir condições ambientais favoráveis para as futuras gerações.

A Qualidade Total para a empresa refere-se à qualidade de seus produtos e relacionamento com seus públicos de interesse, visto que, se os produtos são duráveis, as vendas constantes refletem no relacionamento com os clientes.





“Porque um cliente bem atendido, volta; e mais importante que isso: o bom atendimento reduz gastos, desafoga o fluxo de operação e permite um foco maior em necessidades mais críticas, ou em crescimento”, explica a Real Alumínio.

O objetivo, nesse sentido, não é apenas a construção de uma relação saudável, mas sim de encantar o cliente com a qualidade, com as opções e soluções personalizadas às suas necessidades. Outro fator importante nesta perspectiva é a comunicação, que para a Real deve ser de acordo com a particularidade de cada caso. Não podem, por exemplo, exagerar em linguagem técnica quando seu cliente quer apenas uma resposta para repassar aos seus pares. Devem ser claros, objetivos e transparentes. Por fim,

é através de ações corretivas e treinamentos que evitam repetições de problemas. Neste sentido o enfoque, segundo a empresa, está em registrar ocorrências, avaliá-las e trazer evolução nas áreas mais afetadas.

A importância humana, respeito, honestidade, inovação e sustentabilidade, fazem parte das diretrizes de valores mais presentes e estimadas para a organização. Acreditam que quando agem com o sentimento de que estes aspectos são fundamentais para o desenvolvimento do ser humano, suas atitudes levam a mudança dos que os cercam.

Para eles, o conceito de Responsabilidade Social Empresarial traduz o que pensam, pois, o importante é: “alcançar sucesso comercial nas maneiras que honrem valores éticos e respeito às pessoas, comunidades e ambiente natural.” Portanto, destacam sua responsabilidade com o mundo, este planeta que fornece trabalho manual, matéria-prima, recursos e oportunidades, e que, em contrapartida, recebe desta organização estima pela inovação com o propósito do desenvolvimento sustentável, além da educação de gerações futuras por meio das diversas parcerias.



Eles escolheram

LINHA HOTEL GLAMOUR PREMIUM

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



COM ATÉ
71
Litros




REAL
Made in Brazil

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



 D'CASA
 International Digital Magazine

D' CASA INTERNATIONAL MAGAZINE

As principais atividades da D'casa International Magazine são: promoção, publicidade e marketing. Inseridos em um mercado da classe média alta, possuem a revista digital bilíngue, disponibilizada no idioma inglês e espanhol, voltada àqueles interessados em arte, arquitetura, design, destinos, moda e saúde.

Atualmente estão comemorando seu 20º aniversário. Possuem uma equipe formada por 8 colaboradores diretos e 25 indiretos, e distribuem a revista para Hoteleiros, Empreendedores, Industriais e VIP's ao nível nacional e internacional, Instagram, Google, Tumblr, Twitter, Facebook, LinkedIn, Pinterest, Vimeo e e-mail marketing.

A respeito da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) na Magazine, sempre contaram com a seção de RSE, que neste caso, promove a conservação do planeta e apoia empresas focadas na conservação do meio ambiente. Além de promoverem a cultura de preservação natural, promovem principalmente a cultura maia, e tem ótimos resultados por meio de suas próprias campanhas, que se fortalecem em todas as suas edições.





O meio da empresa está focado na divulgação dos serviços e produtos de seus clientes, atribuindo um alto valor por serem clientes distintos e reconhecidos mundialmente. A empresa promove a visibilidade de diferentes especialistas em áreas distintas. "O que traz resultados satisfatórios para o cliente e ao leitor, pois revelamos a melhor parte e oferecemos informações valiosas em primeira mão." Conta a D´casa International Magazine.

Para a Magazine, uma boa gestão é indispensável para o objetivo de sua meta: continuar crescendo sem descuidar de seus clientes que atende há muitos anos. Portanto, mantém nas estratégias com stakeholders o contato constante, perguntando continuamente sobre suas necessidades e dando-lhes resultados satisfatórios, trazendo-lhes ideias inovadoras e personalizadas. Com o desafio e inspiração: continuar crescendo sem perder a qualidade e o atendimento.



Janera Siqueira
Arte y Arquitectura
art@janera@gmail.com



Pura Lichi
Diseñadora
pura@pura.liqui.com
www.pura.liqui.com



Vladimira Alvarez
Relaciones Públicas
www.vladimira.com
gl@vladimira.com



Verónica Izquierdo de Albornoz
Diseñadora, Editora
vianer@gmail.com



Ana Isaura
Escritora



Ana Isabel Pizarro
María del Campo
Arquitecta

WIGABU PIZARRO ARQUITECTAS
Isabel Pizarro-arquitetas.com/instagram.com



Ivana Gilera
Belleza y salud
ivanegilera@gmail.com



Gonzalo Bernalde
Maestro de Cerámica
gonzalo@ceramicosbuenos.org
www.ceramicosbuenos.org



Antonio Díaz
Fotógrafo
antoniodiaz@igmp.com
antoniodiaz.me



Silvana Riquelme
Gestora general de Marketing y Gestión de Negocio
silvana@gmail.com
www.silvana.com



Sharon Rivera
Marketing y ventas
sharonrivera@gmail.com



Alberto Frías
Buzo profesional
albertofrias@icm.net
www.icm.net



Eduardo Salazar
Arte y Tecnología
eduardosalazar@gmail.com

D' CASA[®]

www.dcasamagazine.com





NETA SYSTEMS

A Neta Systems é uma empresa mexicana de TI, com mais de 9 anos de constante crescimento no mercado. Gerando valor mediante mais de 500 profissionais apaixonados pela tecnologia, que impulsionam o desenvolvimento da TI de seus clientes, por meio de sua excelente atitude e qualidade. Oferecem seus serviços a clientes nacionais e para projetos estrangeiros em mais de 10 setores econômicos, como o setor financeiro, automotivo, turismo, ambiental, etc.

O sistema de Gestão de Qualidade na Neta Systems está em fase de implementação, e possui o objetivo estratégico de gerar critérios para a supervisão de entrega ideal dos serviços contratados, de modo que promova a satisfação das necessidades de seus clientes. Após terem se incorporado recentemente à AMITI, vão iniciar com a etapa de vinculação com meios que os permitam selecionar o programa a ser desenvolvido no âmbito da responsabilidade social.

Sendo assim o principal desafio da empresa para 2021, é implementar ações que os permitam promover programas ativos, através dos quais haja uma maior difusão e participação das mulheres em projetos de inovação e tecnologia. Consideram a importância de projetos de seleção que visem promover a integração das mulheres e melhores condições de empregos e carreiras na área da tecnologia.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são abordados de modo interno, onde é cobrado o bom uso e a economia de água, assim como a separação do resíduo gerado. "É uma fase complicada da economia, estamos formando a base de uma estrutura que nos permitirá intervir de forma mais ativa, planejamos iniciar uma campanha em 2021 para divulgar a importância e o compromisso que teremos de formar uma série de objetivos comuns, que podemos fazer como membros

da Neta Systems, com pequenas ações conjuntas para promover a proteção do planeta e garantir o bem-estar de todas as pessoas”, comenta a empresa, que se preocupa também com oferecer a seus clientes diferenciais adicionais na prestação de serviço, que permitam facilitar a experiência do serviço para aproveitar sua completa satisfação, como:

- Contratam avaliadores técnicos que permitam chegar a uma definição clara da necessidade de seus clientes.
- Proporcionam a seus clientes um grupo de gerentes de entrega que oferecem acompanhamento em todos os momentos aos usuários para monitorar e assegurar que o serviço proporcionado cumpra com as condições contratadas.
- Se preocupam em conhecer a experiência de seus clientes ao término de cada serviço, utilizando pesquisas, a fim de aplicar condições de melhoria contínua.

“Na Neta Systems, nos esforçamos todos os dias para implementar constantemente padrões de qualidade, certificações e processos que garantam conformidade e eficácia do serviço aos

nossos clientes, aplicamos mais de 600 práticas e metodologias que dão confiança à credibilidade e reputação do nosso serviço e quota de mercado.” Além do mais, mantêm uma ampla participação nas redes sociais, com a divulgação de temas pertinentes, e treinamentos para promover sua participação no desenvolvimento da tecnologia.

O grande desafio para a Nets Systems no ano de 2021, é levar aos seus grupos de interesse o acesso a uma grande diversidade de serviços inovadores que possuem. Com novas soluções tecnológicas de Telecomunicações, Infraestrutura, Fábrica de Software, Cibersegurança, Inteligência Artificial, e muito mais.



Neta Systems

Innovation to Leader



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

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

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

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

Infraestructura

Ciberseguridad

Telecomunicaciones

Fabrica
de
Software

Consultoría TI



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



SMART INGENIEROS S.A.C.

Fundada em 2005, por Otoniel Vilchez Galarza, graças à iniciativa de seus pais, Francisco Vilchez Tantavilca e Abigail Galarza Aguilar, a Smart Ingenieros é uma empresa peruana especializada nas áreas de engenharia, consultoria, execução de obras e serviços em geral. Oferece serviços como a instalação de centrais telefônicas, equipamentos de ar-condicionado, orientações sobre economia de energia elétrica, construção e execução de obras civis, entre outras mais.

A Smart Ingenieros é formada por profissionais de diferentes áreas da engenharia que investiga, desenvolve e se capacita em tecnologia para oferecer aos seus clientes serviços e produtos de qualidade. A seguir podemos observar os princípios organizacionais da empresa:

Visão

Ser uma empresa de engenharia, consultoria e serviços em geral reconhecida por sua quali-

dade humana e profissional da equipe que compõe a empresa, capaz de gerar laços de confiança com seus clientes, a fim de entregar as melhores soluções técnicas e econômicas.

Formar alianças comerciais com seus fornecedores cada vez mais sólidas, baseadas em confiança e apoio mútuo.

Missão

Ser uma empresa inovadora e criativa, que dia a dia melhora para satisfazer as necessidades e inquietudes de seus clientes; a fim de oferecer os melhores serviços em engenharia, consultoria e serviços com alto padrão de qualidade, enquadrados dentro de uma melhoria contínua e posicionamento no mercado.

Valores

Ética: ser transparente e atuar com honestidade profissional.
 Trabalho em equipe: motivar a ajuda mútua e cooperação en-

tre os colaboradores da empresa e seus fornecedores.

Atitude de serviço: fortalecer os laços de confiança com seus clientes e fornecedores.

Excelência de trabalho: buscam constantemente a qualidade e excelência no desenvolvimento de suas atividades.

90% dos serviços oferecidos pela Smart Ingenieros, desde a concepção do projeto até a sua execução, são direcionados a empresas e 10% são voltados ao consumidor final. Com uma equipe formada por 10 colaboradores diretos e 10 colaboradores indiretos, todos os se-

tores da empresa, desde o pessoal administrativo ao gerente geral, buscam melhorar a qualidade de forma contínua e gradativa acerca dos produtos e serviços, como também, alcançar a plena satisfação de seus clientes, eficiência na resolução de problemas junto a uma gerência participativa, entre outros.

A empresa entende os ODS como essenciais para o crescimento de qualquer empresa, e através de seus serviços promovem o uso eficiente de energia com a aplicação de novas tecnologias e energias renováveis. Porém, até o momento não contam com programas de Responsabilidade Social Corporativa, "porém, ser reconhecida por Latin Ame-



Elaboracion y ejecucion de obras civiles

rican Quality Institute, nos impulsiona a implementar programas de RSE em benefício da sociedade, o qual é fundamental para o desenvolvimento sustentável de nossa empresa”, afirma a Smart Ingenieros.

Objetivando a satisfação de seus stakeholders, implementam um sistema de motivação para seus funcionários que consiste na formação contínua e na premiação àqueles que possuem o melhor desempenho em suas atividades, como também aplicam pesquisas de satisfação. Com seus clientes e fornecedores, procuram oferecer soluções sob medida que impliquem em um relacionamento mais pessoal com cada cliente e fornecedor, além de uma comunicação sempre fluida.

Desta forma, acreditam que a boa gestão é parte essencial de uma empresa de alto nível. Assim, valorizam uma cultura de excelência, transparência e aptidão, respeitando as relações de trabalho, em um ambiente de alianças e objetivos em comuns, que reflete em uma forte cultura corporativa, com comprometimento, menos desperdício de recursos e, finalmente, mais qualidade percebida pelo cliente final.



Visita de la presidencia del presidente Sr. Raúl Del Caceres Paro
 (De izquierda a derecha: Ing. Christian Valencia Salazar, Sr. Juan Abel Del Caceres, Sra. Lucía Valdez Salazar,
 Rosa Infante Salazar)



(De izquierda a derecha: Sr. Juan Abel Del Caceres, Sr. Christian Valencia Salazar, Sr. Juan Abel Del Caceres, Sr. Juan Abel Del Caceres, Sr. Juan Abel Del Caceres, Sr. Juan Abel Del Caceres, Sr. Juan Abel Del Caceres)



ESPECIALISTAS EN RIESGO ELÉCTRICO!

SMART
INGENIEROS S.A.C.

"INGENIERIA PARA EL FUTURO"

WWW.SMARTINGENIEROS.PE

Av. Huancavelica N° 224 - Huancayo - Junín

Tel. fijo : 064-205953 / Cel : 964758168

Email : gerencia@smartingenieros.pe

  SMART INGENIEROS SAC



GAMA DE EQUIPOS PARA PROTECCIÓN ELÉCTRICA

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



CDP



UPS ON LINE MONOFÁSICOS Y TRIFÁSICOS

Características de Equipos:

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

REPRESENTANTES Y CAS

PARRES



SISTEMAS DE PUESTA A TIERRA Y PARARRAYOS

Sistemas y Equipos:

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

REPRESENTANTES

Telebahn



DPS Y/O SUPRESOR DE TRANSITORIOS

Seguridad y Confiabilidad:

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

DISTRIBUIDOR EXCLUSIVO

ACEPTAMOS TODAS LAS TARJETAS!



VISA



MINHA ÁRVORE GENEALÓGICA

A principal característica da empresa Minha Árvore Genealógica é oferecer ao cliente a possibilidade de buscar através de um teste de DNA informações sobre sua etnia, e ampliar o conhecimento sobre a história de sua família. A empresa está composta por dois colaboradores diretos e dois indiretos.

Esse serviço é recomendado àqueles que possuem a curiosidade por suas origens e ancestralidades, sendo esta uma alternativa para famílias que buscam respostas, mas não possuem tempo ou paciência para pesquisar na internet, em cartórios, paróquias, ou estão com dificuldades para avançarem em suas pesquisas individuais.

Seus serviços oferecidos são pesquisa genealógica; livro de família digital e estudo da psicogenealogia, que envolve a uma matéria em formato de livro digital, a qual contará um pouco da vida pessoal da pessoa, podendo fazer uma decodificação

de traumas herdados; consultoria e assessoria para dupla cidadania; acervo digital individual, que concede uma recordação pessoal em mídia, que retrata as experiências vividas ao longo dos anos, contada de maneira objetiva e livre.



Além do mapeamento através do software MyHeritage —conhecido internacionalmente— e os serviços citados, possuem dois programas diferenciais chamados Quadro Mídia da Árvore Genealógica, que fornecem molduras personalizadas, entre outros atributos, e o Quizz do Conhecimento; ambos inovadores e recentes, também como um deles é direcionado ao desenvolvimento sustentável.

Para contribuírem para a satisfação de seus stakeholders, a Minha Árvore

Genealógica utiliza pesquisas de opinião, e afirmam: “O cliente em primeiro lugar. Buscamos valorizar cada opinião dele ou crítica para buscarmos corrigir nossas falhas e sermos o mais prestativos possível”. Possuem também revisões e inserções de materiais três vezes por semana em suas mídias sociais, e para promover uma comunicação contínua, possuem um canal aberto com interação com o atendente em seu site.





*#WritingThe
FutureTogether*



*Moving to another
country?*



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



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

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

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


 ALEXPIAI
 OZORES

CLÍNICA ALEX PIAI OZORES

A Clínica Alex Piai Ozores oferece tratamentos personalizados e de excelência na área de oftalmologia desde 2019. Está localizada no Centro de Feira de Santana, Bahia. Sua equipe formada por 15 colaboradores possuem o objetivo de proporcionar um tratamento humanizado e personalizado ao paciente. Seu fundador, Alex Piai Ozores, possui título de Especialista pelo CBO (Conselho brasileiro de Oftalmologia), até o momento já realizou mais de 10 mil cirurgias de catarata e mais de 3 mil cirurgias vítreo-retinianas.

Prezam pela excelência no atendimento e possuem as melhores tecnologias para o diagnóstico e tratamento das diversas patologias na área da oftalmologia, com equipamentos exclusivos de última geração tanto no atendimento, quanto na cirurgia do paciente. “Todos os pacientes e clientes são tratados de maneira individual, atendendo suas expectativas e cuidando de forma única do seu problema”, afirma a empresa.

Para a empresa, uma boa gestão se faz com funcionários competentes e grupos coesos. Por isso, incentivam reuniões frequentes para abordagens e discussões de problemas relacionados ao melhor atendimento do público-alvo. Além de criarem conteúdo em seu Blog contendo informações sobre a saúde dos olhos, que ajudam a trazer conhecimento e soluções para problemas que afetam a vista.

Pensando no bem-estar de seus clientes, possuem um serviço de acompanhamento para acompanhar processos pós-operatórios. O principal desafio da Clínica é ter um público fiel ao seu trabalho, para isso adotam uma conduta mais humanizada e individualizada, com fácil acesso às colaboradoras e ao médico.

ALEXPIAI
OZORES

ALEXPIAI OZORES

/ OFTALMOLOGIA AVANÇADA





Líderes en diagnóstico ambiental

®

GSA



S.A.S.

GESTIÓN Y SERVICIOS AMBIENTALES S.A.S.



MINERAL ENGENHARIA E MEIO AMBIENTE

A Mineral Engenharia e Meio Ambiente é uma empresa de consultoria na área de meio ambiente, que tem como principal atividade ajudar na viabilização ambiental de atividades empresariais. Para tal, desenvolve uma diversidade de serviços, como a definição de estratégias para licenciamento ambiental, implementação de ações visando a sustentabilidade das operações de seus clientes, estudos, monitoramento e auditoria ambiental, entre outros.


A Mineral tem suas atividades para as áreas de Óleo & Gás (upstream e downstream), mineração, transporte dutoviário, geração e transmissão de energia (fotovoltaica, eólica, termelétrica ou hidráulica) e infraestrutura (rodovias, portos, aeroportos, etc.) Atualmente a Mineral tem cerca de 120 colaboradores diretos em sua matriz e filiais, além de cerca de 200 colaboradores indiretos através de subcontratadas.

Visando a Qualidade Total e o aprimoramento da empresa, implementam um programa de gestão de qualidade que tem

como instrumentos principais o Manual de Qualidade da Mineral (MQM); Procedimentos de Gestão da Mineral (PGM), dentre os quais destacam procedimentos para ações corretivas, análise crítica, treinamentos, etc.; Técnicos da Mineral (PTM) com instruções de como desenvolver as atividades na Mineral; Instruções Técnicas Mineral (ITM); e Formulários de Registro Mineral (FRM).

Além do mais, a Mineral promove em sua gestão e diante seus funcionários o alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, de maneira a fomentar um ambiente de trabalho saudável, em que a saúde e bem-estar sejam valores da empresa e seus colaboradores, bem como, a igualdade de gênero, educação de qualidade e o aprimoramento profissional, valorizando a inovação de modo que possa contribuir com suas atividades de consultoria e gestão.

Visando a preservação e restauração da qualidade ambiental, água limpa, saneamento, preservação de habitats e a valori-



Ajudando a implantar e operar seu empreendimento com sustentabilidade.

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

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



mineral
engenharia e meio ambiente

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



CLÍNICA VETERINÁRIA CAT&DOG

A Cat & Dog e outros bichos é uma clínica veterinária especializada, com foco em fornecimento de serviços de saúde. A Clínica Veterinária Cat & Dog e outros bichos, nasceu de um sonho, o sonho de poder oferecer tratamento especializado para todas as espécies animais, tratando-os com amor, carinho e respeito que merecem.” Expõe a mesma.

A clínica foi fundada em abril de 2010, na cidade de Campinas, contando apenas com atendimento clínico e cirúrgico de pequenos animais. Visto o cuidado e preocupação pela melhor qualidade de vida dos animais domésticos, a demanda de seus atendimentos foi aumentando, bem como a internação de pacientes debilitados. Devido a isso, surgiu a necessidade de criar parcerias com profissionais especializados nas mais diversas áreas, a fim de poder atender ainda mais animais, espécies e situações, passando a atender também, por exemplo, animais silvestres e equinos.

Em outubro de 2013, a clínica passou a atender 24 horas, o que proporcionou uma grande melhoria no atendimento, com profissionais disponíveis em pe-

ríodo integral, equipe de médicos veterinários e enfermagem veterinária. A equipe da Clínica Veterinária Cat & Dog é multidisciplinar e capacitada em diversas especialidades, entre elas, cardiologia, neurologia, ortopedia, oftalmologia, oncologia, entre outras, por isso, são aptos a cuidarem dos animais desde sua chegada ao mundo, no caso de cesarianas, até a sua velhice, no tratamento geriátrico. “Sempre com novas tecnologias e recursos para proporcionar e prolongar momentos inesquecíveis entre animais e seus donos”, afirma a clínica.

Atualmente, possuem uma equipe de 30 colaboradores, muito bem alinhados e acostumados com os procedimentos, onde todos possuem plena ciência da importância da manutenção e realização desses tópicos. “Acreditamos que se pretendemos vender qualidade de serviço devemos apresentar qualidade real, higiene, organização, diferencial, bom atendimento e conforto aos nossos clientes, sem isso, seria mera falácia”, reiteram.

Diante a Qualidade Total, a empresa instituiu procedimentos



operacionais padrões de segurança, controle de estoque, higiene de ambientes, controle de internação, vestimenta dos colaboradores, entre outros controles internos realizados diariamente.

Mesmo sendo considerada uma empresa pequena, a Cat & Dog preocupa-se em participar de programas de responsabilidade, sendo assim, já realizaram campanhas de posse responsável e cuidados com animais de estimação. Ademais, realizam ações de conscientização e educação social para famílias com animais, e campanhas de doações e arrecadações de bens de consumo para orfanatos, doações de brinquedos para crianças carentes, e pelo menos uma vez ao ano fortalecem a campanha do agasalho colocando o estabelecimento como ponto de coleta. “Sempre que a empresa engaja em um projeto social conta com a ajuda de todos os colaboradores, parceiros e funcionários diretos e indiretos vinculados à clínica, e sempre prezando por aumentar a abrangência dos projetos sociais”, comenta a Cat & Dog.

Sobre o projeto de RSE que consideram o mais importante realizado pela empresa,

mencionam o Natal Solidário, que ocorreu em 2020. Projeto onde a instituição escolhida foi um orfanato ao qual apoiaram com o intuito de proporcionar aquela casa de crianças carentes um Natal diferente e feliz mesmo em meio a uma pandemia. Para o sucesso desse projeto, a empresa contou com a colaboração de parceiros, clientes e amigos, arrecadando alimentos, produtos de higiene e brinquedos para entregar as crianças no dia de Natal. Segundo os responsáveis, “o projeto não só fez crianças mais felizes como a empresa e seus parceiros, transformando essa data em um dia especial para todos os envolvidos, como também foi um grande sucesso, cheio de alegrias e risos. A empresa levou o Amor, Carinho e Respeito do seu lema em um nível muito gratificante”.

Além do cuidado com os animais, a gestão da empresa se fortalece por meio do foco na qualidade e atendimento, que resulta em sua reputação que transpassa de cliente a cliente, culminando um bom relacionamento interpessoal focado no pós-venda e na preocupação em consolidar uma cultura de cuidado preventivo, paliativo, e de qualidade.



SUPLIDORA DE PRODUCTOS DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA Y AUTOMATISMOS DE PUERTAS

Perfil Corporativo, Portafolio
de productos y Servicios.





ANA AMORIM

LIFE & HEALTH

COACHING

As atividades da empresa iniciaram há seis anos, com atendimentos presenciais na cidade de Blumenau — SC, e treinamentos em empresas de Blumenau, Apiúna e Gaspar. A principal atuação da Ana Amorim - Life & Health Coaching é o treinamento e desenvolvimento de pessoas, seja por meio de sessões individuais, cursos ou mentorias.

As sessões individuais baseiam-se no atendimento através do processo de hipnoterapia, classificada como uma junção de tratativas conscientes e inconscientes com ferramentas de psicanálise, psicologia positiva e hipnose, que gera resultados expressivos em áreas como ansiedade, compulsão alimentar, traumas, mágoas, crises de pânico, entre outras.

Os cursos ofertados abordam temáticas similares aos atendimentos individuais, porém ocorrem em grupo, mediante uma sequência de aulas gravadas, somadas a encontros ao vivo. Já as mentorias são encontros com profissionais, ou seja, com pessoas jurídicas, que buscam suporte e auxílio para sua carreira

como autônomos ou para suas equipes.

Após quatro anos, houve um crescimento exponencial nas operações, marcado com a mudança da estrutura da empresa para São Paulo. Da mesma maneira, intensificou-se a execução de atendimentos com valores solidários, bem como, as aulas e eventos gratuitos sobre ansiedade, crises e autoestima durante



a pandemia. Atualmente, perante o cenário pandêmico, o trabalho que proporcionam ocorre 100% online, e hoje já são mais de 10 mil pessoas impactadas diretamente.

A Qualidade Total aparece nas diretrizes da empresa em harmonia com um bom atendimento, transparência, responsabilidade e resultados. Por meio de reuniões com os prestadores de serviços da organização, e assistência aos clientes de forma humanizada e individual, recebendo além dos serviços contratados, uma plataforma com aulas gravadas e ferramentas a serem utilizadas para a vivência de uma rotina com saúde emocional.



Além disso, Ana Amorim atua no sentido de Responsabilidade Social Corporativa por intermédio de aulas gratuitas em canais abertos como YouTube e Instagram, com conteúdo de forte impacto que auxiliam na saúde emocional de todos os interessados, com cerca de 400 pessoas impactadas por aula. Como também, incentiva seus grupos de stakeholders a realizarem doações, utilizando causas sociais como fatores de motivação.

Aproveitando a influência que as redes sociais detêm, Ana Amorim salienta em seus conteúdos a importância do consumo sustentável, do autoconhecimento e respeito à vida, utilizando seu espaço digital para semear ideias de sustentabilidade e empoderar pessoas.

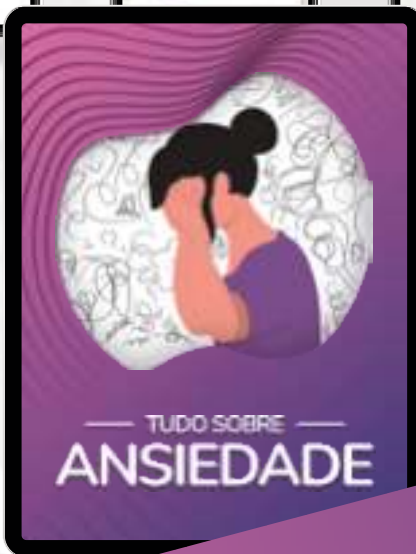
Ana Amorim acredita que a importância da boa gestão é fundamental para a reputação corporativa, “por se tratar de um trabalho não tão institucional, pelo contrário, algo bastante “pessoal” e humanizado, as redes sociais até os atendimentos, aulas e e-mails, a gestão do tempo, recursos e ferramentas são pontos sempre em atenção. Pessoas que buscam por inteligência emocional e o alívio de suas mazelas psíquicas precisam de atenção, empatia e responsabilidade, e sabendo disso, os processos internos passam por constantes avaliações e melhorias”, afirma.

Sendo assim, são aplicados questionários, enquetes, e aulas ao vivo que possibilitam a interação e a oportunidade de atendimento, considerando as necessidades de seus stakeholders, com o objetivo e desafio de ofertar conhecimentos que trazem não apenas conhecimento e mudança, mas também praticidade.



ANA AMORIM

PSICANÁLISE, HIPNOSE E PSICOLOGIA POSITIVA





ANIBAL MARQUES ADVOGADOS

Aníbal Marques Advogados atua no ramo de direito civil, empresarial, tributário e administrativo. Proporcionando seus serviços para empresas inadimplentes com o fisco, bancos e ações trabalhistas.

O escritório gera milhares de empregos, visto que atuam no ponto de equilíbrio das empresas, coordenando os ativos e os passivos estabelecendo blindagem tributária empresarial. “E no vértice da alta capacidade jurídica, conseguimos enxergar as dificuldades financeiras das empresas como respeitar esse momento tão difícil do empresário, que muitas das vezes não conseguem pagar, sequer, suas contas pessoais”, comentam.

Acreditam haver na nossa sociedade uma tendência à renovação dos processos políticos arcaicos, porém, que enfrenta o desafio descrito pelo escritório como ignorância social. Assim como, a evolução no cenário educacional que tende a transformar esses processos, evidenciada por meio da tecnologia, sobre qual o escritório desperta sua visão através do comentário: “A edu-

cação para todos não é algo impossível, podemos mudar a história quando entendermos que é preciso respeitar e compreender a vontade do ser humano quanto a questão de a matéria didática ser aceita por ele para atingir o objetivo. O ser humano mais ignorante e desprezado nas instituições educacionais, na maioria das vezes é este que desponta no caminho do sucesso.”

Após esses posicionamentos, a Aníbal Marques & Advogados Associados refere seu escritório como um refúgio para muitos empresários que sofrem de depressão, e sobretudo sentem raiva do governo, descrito por eles como “governo incapacitado que criou um sistema de autodestruição em massa pelo egoísmo cominado com a ignorância de um povo e suas etnias com uma cultura perfeitamente homogênea, e sim um mosaico de diferentes vertentes, o Brasil é majoritariamente, de raiz lusitana, envolvendo religiões que atrapalham de forma contundente o nível de consciência de valores éticos para o desenvolvimento do país.”



Discorrendo sobre os Objetivos de Desenvolvimento, ressaltam que o desenvolvimento sustentável tem pilares e princípios para alicerçar o grande projeto mundial que seria para eles a Faculdade Cooperativista Empresarial, a qual submeteria milhares de empresas geradas por profissionais dessa faculdade com plena consciência de não comprometer a geração atual com as necessidades em todos os campos de trabalho das futuras gerações.

Além disso, o "Corporate Performance" incide em sua gestão a partir do desempenho alinhado a teses jurídicas em todas as áreas do direito, buscando tomar decisões a longo prazo baseadas nos acontecimentos atuais do mundo jurídico, aplicando variações de entendimento altamente estratégico para atender os caminhos corretos que

devam ser seguidos nos planos pilotos dos negócios.

Afirmam a técnica e precisão jurídica em virtude dos institutos da prescrição e decadência na seara do Direito tributário, a fim de demonstrar como o decurso do tempo atinge o crédito tributário levando-o a sua extinção. Veem o Compliance como o direito aplicado em certas circunstâncias onde surge o momento de defender através de projetos de reestruturação acentuados, o que tende a minimizar riscos de retaliação às empresas diante da forte pressão do sistema tributário do país, com o foco central em alinhar teses amplamente subjetivas para reestruturar a coluna dorsal financeira das empresas e devolvê-las para o mercado.

ADQUIERE EL CRÉDITO QUE SE
ADAPTE A TUS NECESIDADES



INMOBILIARIO



DE CONSUMO
EXPRESS



MICRO



MICRO EXPRESS






DE CONSUMO

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

Hagamos que las cosas pasen

www.andalucia.fin.ec

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



STUDIO MODELS

Em 1991, no mês de abril, foi criada a Escola e agência de Inovações em Beleza e Modelagem, oferecendo um currículo acadêmico nas modalidades técnico, tecnólogo e profissional. Se concretizando como uma escola e agência de modelos, apresentadores, atores e artistas, em 2010 a empresa exprime sua nova imagem, passando a ser a Studio Models. A partir da repaginação, o currículo acadêmico também foi alterado, agora com 22 disciplinas, “formando artistas abrangentes com conhecimento em meio ambiente, construindo de mãos dadas uma sociedade livre e autoconfiante, quebrando estigmas de gênero e qualquer tipo

de discriminação.” Descreve a empresa.

A Studio Models implementa um programa de Qualidade Total, que permite a melhoria contínua das operações, tanto para alunos como para clientes, garantindo a pontualidade e evitando erros. Com o principal desafio de atingir um nicho de mercado de pessoas de baixa renda, com os conhecimentos que fornecem, como: regras de etiqueta e protocolo, inteligência emocional, programação neurolinguística e autoestima; A fim de expandir um pensamento de oportunidades e capacidades, resultando em um artista com alta formação em liderança. Devido às cir-



cunstâncias da pandemia, o segundo desafio é gerar resultados positivos por meio do uso de canais digitais para sua formação, trabalho ou projetos artísticos.

O meio artístico e a sustentabilidade formam parceria diante os programas de Responsabilidade Social Empresarial da Studio Models, com a utilização dos produtos cosméticos mais exigidos em seu nicho de mercado, realizados com matérias-primas ecologicamente corretas e não testados em animais. Assim como, estão voltados à reciclagem contínua de todos os produtos utilizados e redução de custos para alunos de baixa renda.

Em consideração aos regimentos de conformidade nas atividades de modelagem e publicidade, a Studio Models implementa o Compliance com base nas normas que regem seu nicho de mercado. Explicam esse processo atra-

vés da descrição: “No registro e elaboração de cada uma das ferramentas que integram o portfólio profissional dos nossos modelos, desenvolvemos trabalhos de edição de forma profissional, sem distorcer a imagem das modelos e artistas, disponibilizando ao cliente modelos reais, sem ultrapassar os retoques de edição.”

A favor do cuidado físico das alunas modelos, abordam uma alimentação saudável, regidos por conhecimentos nutricionais sérios, que não colocam em risco o bem-estar dos alunos. Também como, para a contratação de modelos possuem a documentação exigida pelo cliente, e certificação de afiliação a planos de saúde empresariais e riscos ocupacionais. Por fim, expressam a vontade de continuar criando ferramentas para garantir a qualidade dos serviços oferecidos.





Studio+
MODELS



WIEBACH & ASOCIADOS S.C.

A Wiebach é uma empresa com mais de 35 anos de experiência na indústria de modelagem e planejamento de eventos. Iniciaram suas atividades em 1980 com um pequeno grupo de estudantes universitárias, prestando serviços de hostess, colocando estudantes de medicina em congressos de medicina, estudantes de direito em congressos de direito, estudantes de engenharia em congressos de engenharia, golfistas em torneios de golfe, etc.

xico.

“Para nós, é de suma importância a capacitação e o conhecimento do tema da exposição, esporte ou exibição. A comunicação e o conhecimento do tema ou produto que irá promover é o êxito de um evento.” Afirma a Wiebach. Aliás, além de conhecer o produto que demonstrará, é necessário se apaixonar por ele e falar a mesma língua dos participantes, o que a empresa classifica como: “vestir a camisa e tentar

Oferecem os serviços de hostess, com anfitriãs bilíngues e políglotas, treinadas para exposições, congressos, e eventos protocolares; modelos profissionais para passarelas, fotografia e comerciais; intérpretes e tradutores com vasta experiência em diversos idiomas; fotógrafos; atores; influenciadores; coreógrafos; mestres de cerimônia, entre outros. Os empregos gerados pela empresa variam conforme a necessidade de colaboradores indiretos, alcançando até 300 hostess simultaneamente, em eventos como o Grande Prêmio do Mé-





descobrir todos aqueles pequenos detalhes necessários para que o evento seja um sucesso.”

A favor de promover a Responsabilidade Social Empresarial, a Wiebach y Asociados, contratam sempre mulheres com dificuldades financeiras, mães solas e mulheres que viveram um relacionamento abusivo. Assim como, oferecem palestras com psicólogos, principalmente para auxiliar pessoas com doenças alimentares que encontram em sua equipe.

“Um dos mais importantes em nosso campo é alcançar a igualdade de gênero e conscientizar as mulheres e os jovens de que podem ser independentes. Damos oportunidades iguais a modelos e hostess de diferentes culturas, raças, religiões e diferenças sexuais e socioeconômicas. A única coisa que exigimos é que seu trabalho seja profissional e de alta qualidade” Reitera a

Wiebach. Em um futuro próximo, após a pandemia, pretendem abrir espaço para a contratação de historiadores idosos, professores de história, arqueologia e antropologia para oferecerem passeios, afinal, segundo a empresa, são essas pessoas que mais conhecem o México.

A sustentabilidade na empresa é representada em atividades como imprimir apenas quando há absoluta necessidade, separação do lixo, compra de produtos ecológicos. Oferecem presentes aos seus clientes e colaboradores como cartões, vasos de plantas e calendários feitos de material reciclável.

A satisfação de seus stakeholders se garantem em entregar o que prometem, como: pontualidade, treinamento, presença, imagem e serviço. Uma das qualificações que se destaca é a habilidade para lidar com decisões difíceis, e descrevem uma situação em que foi

preciso essa habilidade: “Em um evento onde estava um ex-presidente dos Estados Unidos. Os assentos não estavam prontos e resolvemos isso sem que os convidados percebessem. Reservar as mesas essenciais (imprensa e segurança) e ceder as restantes mesas a todos os convidados de forma igual. O evento foi um sucesso total.”

Por fim, a Wiebach retrata seus programas de Compliance como contínuos, desenvolvidos e fortalecidos a cada dia. As diretrizes visam manter a conformidade com as políticas, normas e diretrizes estabelecidas pelo governo federal e autoridades locais. Com desafios representados por constantes mudanças nas condições de mercado, concorrência e tecnologia.



Expormanta S.A.

EXPORTADORA

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

CONTACTENOS



Barrio María Auxiliadora
Calle 304 s/n Av. 209



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



corporacionfrankrevelo@hotmail.com

BROCHURE

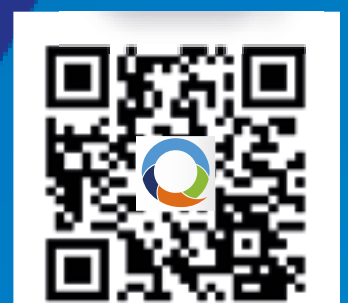
de negocios



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

QUALITY MAGAZINE EDIÇÃO 243

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



WWW.LAQI.ORG