



QUALITY

MAGAZINE

NOTA CENTRAL

EL PAPEL DE LA MUJER EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS EMPRESAS Y EN LA BÚSQUEDA DE LA SOSTENIBILIDAD

EL PAPEL DE LA MUJER EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS EMPRESAS Y EN LA BÚSQUEDA POR LA SOSTENIBILIDADE

Lic. Maureen Villalobos

EL ROL DE LA MUJER EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS EMPRESAS EN BÚSQUEDA DE LA SOSTENIBILIDAD

Drª. Gabriela Alves Guimarães

EL IMPACTO DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LA SOSTENIBILIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Lic. Cristina Amalia Lopez

EL PAPEL DE LA MUJER EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS EMPRESAS Y EN LA BÚSQUEDA POR LA SOSTENIBILIDAD A TRAVÉS DEL STORYTELLING EMPRESARIAL

Lic. Yesenia Cabrera

ENTREVISTA ESPECIAL

PATRICIA JARDIM
DR.MONITORA

REPORTAJE ESPECIAL:

MARLENE SIQUEIRA CONSULTORIA

+24 PERFILES
EMPRESARIALES

LA RED DE MAYOR CRECIMIENTO MUNDIAL



MENTORES GLOBALES RGM

AQUÍ COMIENZA
TU CAMINO A LA
JERARQUIZACIÓN
PROFESIONAL

BMP

Basic
Mentoring
Practitioner

01



FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

ACADEMIA VIRTUAL + CENTROS OFICIALES

3 NIVELES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

CXPM

Certified Expert
Professional
Mentor

03

CPM

Certified
Professional
Mentor

02

**COMUNIDAD
GLOBAL
DE MENTORES
CERTIFICADOS**

- PRESTIGIO
- OPORTUNIDADES
- BENEFICIOS

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



INDICE

06	PALABRAS DE LA VICEPRESIDENTA Lic. Paula Pontes	65	IEP «EL CASTI
09	El papel de la mujer en el fortalecimiento de las empresas y en la búsqueda por la sustentabilidad Por: Lic. Maureen Villalobos	69	FEDA COMER
14	El rol de la mujer en el fortalecimiento de las empresas en búsqueda de la sostenibilidad Por: Dr ^a . Gabriela Alves Guimarães	73	ULLOA Y ASOC
24	El impacto del liderazgo femenino en la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa Por: Lic. Cristina Amalia Lopez	76	CENTRO MARI
32	El Papel de la Mujer en el Fortalecimiento de las Empresas y en la Búsqueda por la Sustentabilidad a través del Storytelling Empresarial Por: Lic. Yesenia Cabrera	80	CIRURGIA PLÁ
36	ENTREVISTA ESPECIAL Patricia Jardim Dr. Monitora	83	CLÍNICA DRA.
43	NOTA CENTRAL El papel de la mujer en el fortalecimiento de las empresas y en la búsqueda de la sostenibilidad	87	TJ ABOGADOS
48	REPORTAJE ESPECIAL Dra. Marlene Siqueira Marlene Siqueira Consultoria	90	CLÍNICA BELE
50	REPORTAJES	93	NETA SYSTEM
51	TIA JÓ MAGIC	97	IEP CRISTO AN
55	FERNANDA SOUSA ADVOCACIA & CONSULTORIA JURÍDICA	101	INCOCIV INGE
58	VAUZEDINA RODRIGUES FERREIRA SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA	105	GLOBAL GEST
61	BRIDESA	109	LUDO RECRIA
		111	ELEMENTARE
		114	COLEGIO MIJA

«LLO DE LA INTELIGENCIA»

ECIALIZADORA

CIADOS

INO FORREST

ASTICA LUCIANA POMBO

ROSÁNGELA MALDONADO

S

ZA HD PERSONNALITÉ

S

MIGO — PEDRO NOLASCO

NIERÍA, CONFIABILIDAD Y OBRAS CIVILES

ÃO AMBIENTAL

RE CLÍNICA MULTIDISCIPLINAR LTDA

MANIPULAÇÃO

ARES

118

A&F GLOBAL SERVICE BRASIL

122

GARCIA CAVALCANTE SOCIEDADE DE ADVOCACIA

126

MACEDO COELHO ADVOGADOS

130

INSTITUTO ROSARIO CASTELLANOS

134

CLÍNICA DE ESTÉTICA RENATA SILVA





LIC. PAULA PONTES
VICE PRESIDENTE EJECUTIVA
paula@laqi.org

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

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

LIC. THIAGO MONTANARI
EDITOR JEFE
thiago@laqi.org

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

LIC. LUCAS WILLIAM MACHADO
PERIODISTA
lucas@laqi.org

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

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

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

LIC. EMILIO DANINO
LOGISTICA INTERNACIONAL
emilio@laqi.org

PALABRAS DE LA VICEPRESIDENTA

¡Bienvenidos a la edición N.º 273 de nuestra Quality Magazine!

Es con gran admiración que les escribo, especialmente a las mujeres que convierten los sueños en emprendimientos exitosos. En un mundo cada vez más desafiante, ustedes demuestran valor y determinación. En vista de ello, resaltamos en esta edición especial el siguiente tema: «El papel de la mujer en el fortalecimiento de las empresas y en la búsqueda de la sostenibilidad».

Actuar en el entorno empresarial no es fácil: requiere dedicación, sacrificios y una increíble capacidad de superación. Sin embargo, pese a los desafíos, ustedes siguen avanzando, construyendo un futuro mejor no solo dentro de los muros de sus corporaciones, sino también hacia toda la sociedad.

En esta edición, a través de los artículos y reportajes que traen historias de diferentes emprendedoras, consideramos el rol fundamental que juegan las mujeres en el mundo empresarial. Ya sea liderando startups o dirigiendo organizaciones, ustedes están dejando una marca indeleble.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, que ha traído reflexiones a lo largo del mes de marzo, aprovecho esta oportunidad para expresarles mi gratitud por todo lo que hacen. Su arduo trabajo, su pasión y su visión están dando forma a un mundo más inclusivo, diverso y justo para las generaciones futuras.

Lic. Paula Pontes
Vicepresidenta Ejecutiva
Latin American Quality Institute



SOCIEDAD
INTERAMERICANA
DE PRENSA



Certificamos que

QUALITY MAGAZINE

es socio de la

SOCIEDAD

INTERAMERICANA DE PRENSA

SECRETARIO

PRESIDENTE



ESG

**EL PAPEL DE LA MUJER EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS EMPRESAS Y
EN LA BÚSQUEDA DE LA SOSTENIBILIDAD**



El papel de la mujer en el fortalecimiento de las empresas y en la búsqueda por la sustentabilidad



Por: Lic. Maureen Villalobos

La fortaleza de la mujer para sobrellevar diferentes etapas de la vida sumada a las capacidades de su cerebro (tanto físicamente como por lo adquirido de sus experiencias), se refleja en los resultados positivos que tiene en los ámbitos en que se desempeña. La mujer cuenta con características en su cerebro que la capacitan para lograr empatía, comunicación efectiva y tantas otras habilidades de liderazgo que requieren las empresas en estos días. El cerebro femenino tiene un enorme potencial para la toma de decisiones que pueden definir el presente y el futuro de un país.

En el ámbito político, la participación de la mujer ha crecido a nivel mundial y esa tendencia continúa en ascenso. En el 2018, por ejemplo, la cantidad de mujeres en el parlamento superaba el 50%. En el mundo laboral, las cifras son opuestas ya que, junto con Canadá, Estados Unidos es el país con mayor contratación de mujeres (aproximadamente el 48%) y se estima que en 2024 el 26% de los puestos ejecutivos estarán ocupados por ellas.

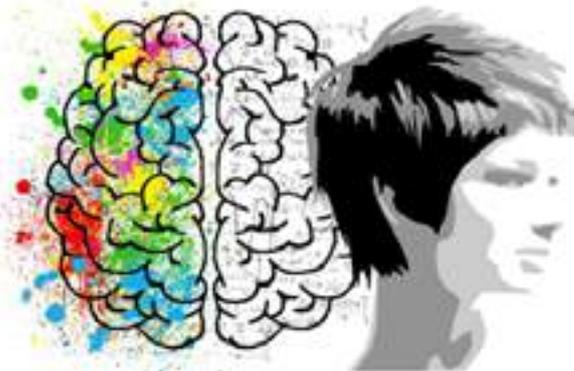
En el ámbito científico, la mujer se ha destacado en todas las ciencias y en todos los niveles, sin embargo, menos del 30% de investigadores científicos en el mundo son mujeres y sus posibilidades de ascender y hacer carrera son menores a las de los hombres. Aun así, podemos ver que en lo relacionado al liderazgo y los puestos que requieren habilidades de comunicación, el cerebro femenino se lleva la mayor parte de los créditos por el hecho de que poseen la mayor cantidad de «neuronas espejo» y, por ende, pueden ser más empáticas y comunicativas.



De acuerdo con estudios realizados en las Neurociencias, el aumento de la presencia femenina tanto en la dirección como en varias áreas funcionales como la Administración, Mercadeo, Recursos Humanos y Producción, se debe a varios factores o habilidades específicas que se relacionan con las cualidades diferenciales del cerebro de la mujer. Algunas de esas cualidades son:

- 1) Las cualidades diferenciales en el cerebro en áreas relacionadas con la inteligencia creativa, especialmente aplicables en el mercadeo, publicidad, marcas y diseño de nuevos productos.
- 2) La capacidad analítica y las habilidades para tareas que dependen de un buen desempeño de las funciones ejecutivas del cerebro que le permiten a la mujer desempeñarse muy bien en áreas de ingeniería, producción y departamentos administrativos-contables(entre otros).
- 3) Las cualidades diferenciales para la empatía permiten que puedan desempeñarse excelentemente en procesos complejos de negociación, con una gran velocidad mental y facilidad para interactuar con los demás. Eso les permite destacar en áreas como las ventas, atención al cliente y relaciones públicas.
- 4) La capacidad de la mujer para liderar equipos de trabajo es excepcional y está respaldada por varios estudios científicos . Regularmente su estilo es más participativo y democrático, lo cual influye en el clima laboral.
- 5) La habilidad de la mujer para hacer varias cosas a la vez sin perder concentración. Esto se debe a la práctica

del cerebro en el día a día a través del rol que la mujer tiene como madre, y como profesional al mismo tiempo. Las mujeres deben entrenar su cerebro constantemente para lograr «dividir» su atención con gran rapidez.



Quiero resaltar que la empatía emocional, o sea, la capacidad de sentir lo que otra persona está sintiendo, hace que la mujer tenga cualidades para implementar programas de «felicidad» en las empresas. El liderazgo del futuro requiere de esta habilidad casi sobrenatural, ya que la importancia de la inteligencia emocional cada vez cobra más vida en todos los contextos de trabajo y de desarrollo en comunidades. El mundo requiere líderes con una gran empatía y equilibrio emocional para lograr la sustentabilidad.

¿Qué es la sustentabilidad?

La sustentabilidad es la cualidad de un proceso generado por los seres humanos, el cual es:

- a) Sostenible en el tiempo y que, al mismo tiempo
- b) No agota los recursos
- ni c) empeora las condiciones del medio ambiente. Éste término se usa en ecología y medio ambiente para referirse a la capacidad que tiene una población

para hacer uso inteligente y cuidadoso de los recursos naturales, sin exceder la capacidad de renovación de estos, y sin agotar lo que este les ofrece a los seres humanos. Sustentabilidad es también ocuparse de administrar dichos recursos para que las futuras generaciones también puedan hacer uso de estos.



El desarrollo sustentable es la puesta en práctica de los criterios en los que:

1) Hay claras políticas de Responsabilidad Social: como individuos, agrupaciones o empresas, los seres humanos debemos asumir responsabilidad por nuestras acciones y por las consecuencias que estas puedan tener en el medio ambiente y su conservación. La Responsabilidad Social nos hace agentes activos del proceso de sustentabilidad y subraya la importancia de nuestros actos en el presente y cómo estos afectan a las generaciones por venir.

2) Hay claras políticas de prácticas económicas y sociales justas y responsables que apoyen y faciliten la protección al medio ambiente y las gestiones sociales al respecto son parte fundamental de este proceso. Los gobiernos deben establecer normativas que tengan el

respaldo de la ley y que inviten a una economía más justa y participativa. Brindando bienestar a una sociedad, sus integrantes se inclinarán más a participar en el cuidado de su medio ambiente.

El desarrollo sustentable también se utiliza para describir proyectos de desarrollo en comunidades con economías cooperativas en donde todos los miembros de una comunidad participan en la creación de un producto.

Por eso, cada vez se hace más importante la participación de la mujer con un rol de liderazgo, ya que la sustentabilidad requiere una inserción social de los sentimientos para potenciar ámbitos de trabajo que propicien la motivación, la creatividad, la armonía y el bienestar laboral. Por su empatía, las mujeres suelen estar más preparadas para gestionar entornos diversos y cambios dentro de las organizaciones.

La mujer es ejecutiva de naturaleza, independientemente del lugar donde creció, de sus estudios y de su nivel socioeconómico. En las organizaciones empresariales, políticas, y científicas, las investigaciones revelan que un equipo femenino capacitado en sus cuadros gerenciales siempre tiene excelentes resultados. Su sensibilidad e intuición a veces más desarrollada en unas que otras, les permite ver más allá de lo que se está dando en su momento, lo que le dará la facilidad para visualizar el futuro y «prevenir» situaciones de dificultad en contextos flexibles de trabajo.

La mujer puede ver hacia el futuro

sin afectar su presente. Su fortaleza interna le permite manejar el equilibrio en condiciones y situaciones de incertidumbre. Su capacidad para ver más allá de los hechos, para empatizar con las situaciones y para socializar y comunicarse, le permite estar más calificada para liderar emocionalmente, para comprender las necesidades de las comunidades o grupos que requieren atención especial.

Las que alcanzan el equilibrio, capitalizan las habilidades para las que han sido naturalmente dotadas en todos los ambientes. Son ejecutivas eficientes con una visión más grande de los pasos o procesos que se requieren para lograr proyectos que apoyen a las comunidades, así como para lograr estabilidad y equilibrio en las organizaciones en las que trabajan. Su empatía permite que estén anuentes y apoyen la responsabilidad social y la justicia.

La mujer, por su naturaleza, cuenta con un deseo, determinación, y voluntad para alcanzar sus metas. Tiene la gran capacidad de identificar, definir y organizar los cursos de acción y por su habilidad analítica, puede revisar consecuencias a diferentes acciones. Las mujeres líderes cuentan con una admirable resiliencia, o fuerza que las impulsa a

atravesar situaciones complejas por su capacidad de enfrentar el cambio.

Es claro que el papel de la mujer en el fortalecimiento de las empresas es clave para mantener el equilibrio y sobrellevar las dificultades que viven en estos días las organizaciones. A través de los años, la mujer se ha ganado su lugar en una sociedad que requiere empatía, inteligencia emocional y liderazgo coherente.

Referencias:

Braidot, Nestor Pedro. Únicas: la mujer a la luz de las neurociencias. 1ª. Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica, 2020.

Braidot, Nestor Pedro. Únicas: la mujer a la luz de las neurociencias. 1ª. Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica, 2020.

El ranking Forbes sobre las 100 mujeres más poderosas e influyentes del mundo.

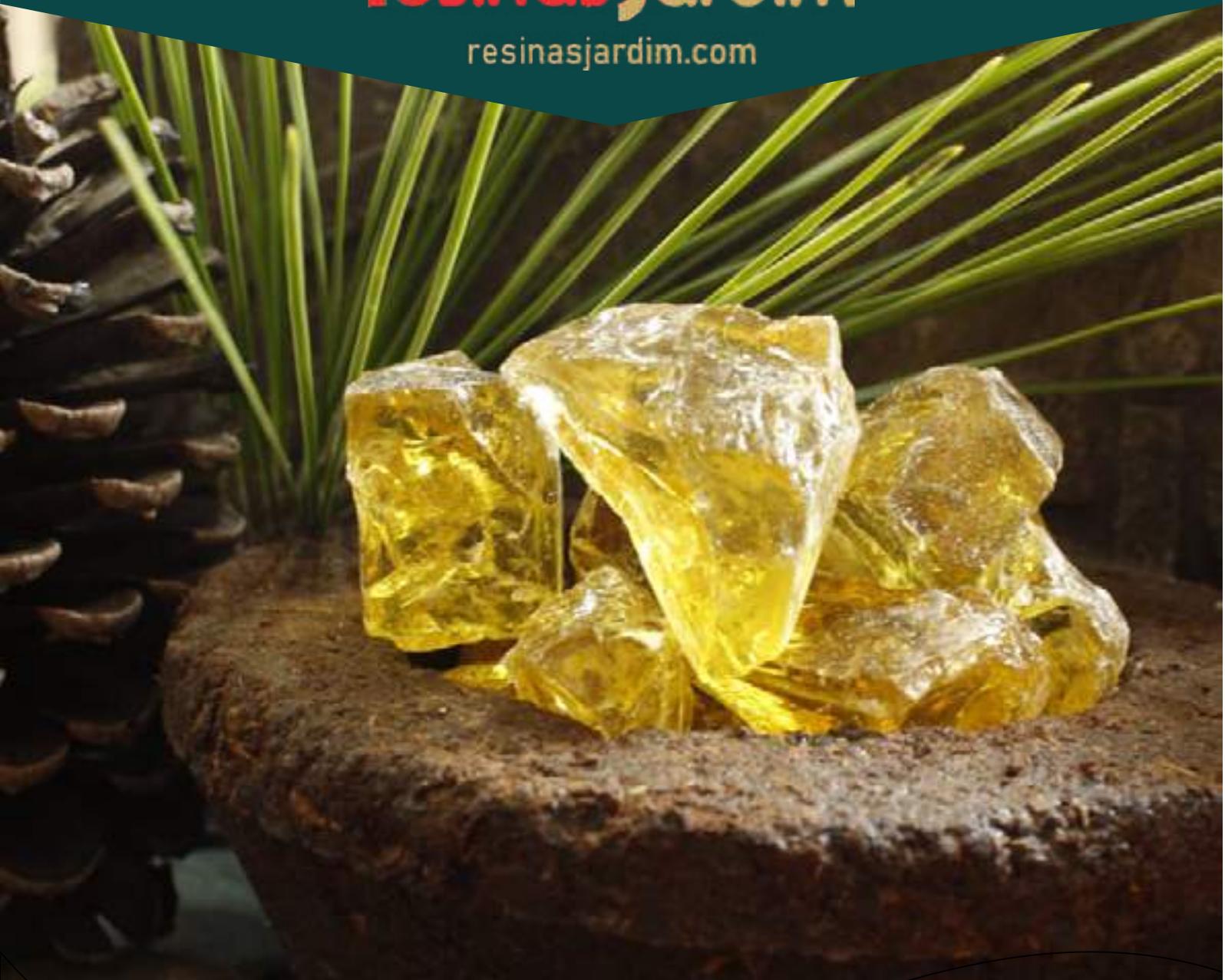
<https://www.aboutespanol.com/que-significa-sustentabilidad-3417916>

Informe de Deloitte para el diario EL FINANCIERO, Centroamérica, 2023



resinas Jardim

resinasjardim.com



FABRICAÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE
QUÍMICOS ORGÂNICOS

- Goma resina
- Breu
- Terebintina




resinas Jardim
resinasjardim.com



51º Prêmio
Exportação RS

Sectorial Highlight | Industry



 @rjresinas  www.resinasjardim.com  +55 51 2500-7143

El rol de la mujer en el fortalecimiento de las empresas en búsqueda de la sostenibilidad



Por: Dr^a. Gabriela Alves Guimarães

La sostenibilidad (2), un concepto cada vez más relevante y estratégico para las empresas, involucra no solo aspectos ambientales, sino también aspectos sociales, de gobernanza (ESG) y de continuidad del negocio.

Relacionado con el tema ESG, en sentido estricto, la sostenibilidad significa satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (ONU, 1987) (3), mientras que en sentido amplio, también se relaciona con la longevidad de la empresa, el equilibrio del crecimiento empresarial a largo plazo, en otras palabras, cómo la empresa emplea los factores de

producción, para continuar con su actividad en el futuro.

En ambos sentidos —relacionados con ESG o longevidad empresarial— el papel de la mujer en el liderazgo y la gestión de las empresas ha sido objeto de estudios y debates, que apuntan tanto a los beneficios como a los retos a los que se enfrentan y/o en cuanto a su representatividad.

Mujeres en el board y la rentabilidad

Uno de los argumentos más frecuentes para defender la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas es que traen mejores resultados financieros, debido a que valoran más el trabajo en equipo, son más perseverantes y constantes, con capacidad de razonamiento a largo plazo, tienen apertura y flexibilidad, además de ser menos inmediatistas (FONSECA, 2013) (4).

Esta hipótesis es corroborada por un estudio de la consultora McKinsey, publicado en 2018, que analizó más de mil empresas en 12 países y encontró que aquellas con mayor diversidad de género en el board tenían un 21% más de probabilidades de tener un desempeño financiero por encima del promedio de su sector (5), y un informe de Credit Suisse, publicado en 2019, que examinó a más de tres mil empresas en 56 países y concluyó que aquellas con al menos un 20% de mujeres en el board tuvieron una rentabilidad sobre el patrimonio

un 2,5% superior a la de los que tenían menos del 15% (6).

Estos y otros estudios sugieren que la presencia de mujeres en el board puede traer beneficios a las empresas que trascienden los deseos por las políticas públicas (7) o incluso por el clamor popular, porque las características de género permiten, entre otras cosas, una mayor diversidad de perspectivas, experiencias y competencias, lo que puede enriquecer el debate, la innovación y la resolución de problemas. además de evitar la contaminación de los negocios (o incluso de los productos y tecnologías) por sesgos inconscientes (8).

Además, la presencia de mujeres en los boards (e incluso en otros puestos de toma de decisiones) contribuye al equilibrio y la complementariedad entre los estilos de liderazgo, lo que puede favorecer la cooperación, la comunicación y la eficiencia operativa. Todo ello sin desconocer su papel en la mejora de los mecanismos de gobernanza y que su (habitual) sensibilidad pueda reflejarse positivamente en las acciones de Responsabilidad Social, que contribuyen a la reputación corporativa y, en consecuencia, a la confianza y compromiso de los stakeholders (9).

Las mujeres en la acción social y la filantropía

El protagonismo de la mujer en la acción social y la filantropía, que se relaciona con el pilar social de ESG, la ética empresarial y, en consecuencia, como se ha señalado, la imagen de la compañía, es otro aspecto que pone de manifiesto su papel en el fortalecimiento de las empresas que aspiran a la sostenibilidad.

De acuerdo con las investigaciones, entre ellas la realizada por el Women's Philanthropy Institute, da University Lilly Family School of Philanthropy (10), de Indias, por el Instituto de Desenvolvimento para o Investimento Social (IDIS), que elaboró el «Brazil Giving Report 2021: un retrato de la donación en Brasil» (11), y por el Instituto de Investigación Aplicada (IPEA), responsable de la investigación «Perfil de las Organizaciones Sociales y Organizaciones de la Sociedad Civil de Interés Público en Actividad en Brasil» (12), las mujeres, de todos los niveles de ingresos, razas, etnias y generaciones, tienden a dar más y a participar en la acción social.

Su compromiso con los temas, independientemente de si son el resultado de características de su naturaleza, como ya se ha señalado, o potenciados por la búsqueda de la igualdad de género y/o la intención de fortalecer la representación femenina en diferentes esferas de la sociedad, termina llegando a varios grupos de interés, lo que se traduce, sin lugar a duda, en cambios positivos —sociales y corporativos.

Esto se debe a que, entre otras cosas, bajo la bandera de la diversidad, sus acciones terminan abarcando a grupos marginados y/o prestan especial atención a grupos más vulnerables, generalmente «clasificados en seis categorías: mujeres, niños y adolescentes, ancianos, personas sin hogar, personas con discapacidad o sufrimiento mental, y la comunidad LGBT». (13)

Además, y considerando que las acciones sociales no se restringen

a públicos externos e incluyen iniciativas a favor de los empleados — desde políticas de igualdad de género y difusión de diversos tipos de acoso, hasta inversión en programas de promoción de la salud y educativos—, el liderazgo y compromiso de las mujeres en acciones de esta naturaleza contribuye a la promoción de la satisfacción del público interno y, por ende, para la retención del talento (lo que está directamente relacionado con la continuidad del negocio), el aumento de la productividad y el desempeño empresarial.

A estos factores se suma el hecho de que las acciones sociales y filantrópicas (14) están alineadas con las demandas y expectativas de los consumidores, quienes, cada vez más conscientes, optan por productos y servicios de empresas que tienen la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como parte de su compromiso con la sociedad.

Una encuesta realizada por la agencia de investigación norteamericana Union + Webster, realizada en 2019, confirma la relación entre RSE, rentabilidad y sostenibilidad. El documento demostró que el 87% de la población brasileña prefiere comprar productos y servicios de empresas sostenibles; también que el 70% de los encuestados dijo que no le importaría pagar un poco más por ello (15). La revelación del perfil del consumidor brasileño también se observa en otros países, ya que, como se destaca en un artículo de la revista Forbes, la imagen positiva de las empresas permite a los clientes sentir que sus principales problemas sociales son valorados y atendidos (16).

Asimismo, está el hecho de que las mujeres sigan siendo las principales responsables de las decisiones de consumo de la familia (17), razón de su opinión, además de contribuir al desarrollo de productos y servicios, influyendo en el compromiso social de las empresas, con el fin de hacerlas «responsables» (18) o para la adopción de acciones para compensar las consecuencias del proceso productivo en beneficio de la sociedad, respectivamente.

Por estas y otras razones, las acciones sociales y filantrópicas terminan siendo una forma para que las mujeres ejerzan su liderazgo, lo que, en consecuencia, favorece la sostenibilidad, la tríada ESG y la continuidad del negocio.

Las mujeres en la toma de decisiones
Un tercer aspecto que muestra el papel de las mujeres en las empresas que aspiran a la sostenibilidad es su comportamiento en la toma de decisiones, que tiende a ser más cauteloso, prudente y agregador que el de los hombres, características que pueden ser ventajosas para las empresas, especialmente en escenarios de incertidumbre, complejidad y riesgo, como el observado en las crisis sanitarias, político o financiero, o en tiempos de guerra.

Esta afirmación está respaldada por el estudio «Las mujeres son mejores líderes durante la crisis», (19) elaborado por Jack Zenger y Joseph Folkman, que destacó que estaban mejor clasificadas en habilidades generales de liderazgo, debido a las habilidades interpersonales —las llamadas soft

skills—como la colaboración, el trabajo en equipo y la motivación.

Según este y otros estudios, un buen liderazgo requiere, entre otras cosas, empatía, escucha activa y sororidad, características identificadas mayoritariamente en las mujeres, y que les permiten, en la posición de líderes, conectar con otras personas, establecer una relación de confianza y, como consecuencia, minimizar los conflictos, la ansiedad y el estrés.

Además, las habilidades presentes en las mujeres les garantizan una mayor capacidad de anticipación y mitigación de riesgos, lo que asegura una toma de decisiones oportuna (o incluso preventiva) y asertiva, también, como se ha resaltado, la propensión a planificar y ejecutar acciones a largo plazo, factores que preservan la sostenibilidad estratégica, operativa e innovadora de las empresas.

Los retos del liderazgo femenino en el ecosistema corporativo

A pesar de los beneficios que las mujeres pueden aportar a las empresas en la búsqueda de la sostenibilidad, sigue existiendo una gran brecha de género en cuanto a participación y representación en los consejos de administración, que supervisan la gobernanza, así como en puestos estratégicos (nivel «C») y tácticos (middle management). Según el informe de Deloitte, «Progress at a snail's pace - women in the boardroom: a global perspective» (20), «las mujeres siguen estando excluidas de los puestos de liderazgo».

Ante esta realidad, se han adoptado algunas medidas para aumentar la presencia de mujeres en los mandos superiores e intermedios, como las leyes de cuotas y las políticas corporativas, así como las iniciativas de mercado, que promueven la sensibilización, la formación y la tutoría, así como el networking y el reconocimiento de las mujeres para los boards y los puestos de mando de media y alta gestión. Son ejemplos de dichas iniciativas: 30% Club, (21) Women Corporate Directors (22), Women on Boards (23) e Diversity on Boards (24), entre otros.

Estas medidas, a pesar de contribuir al aumento de la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y supervisión, traen consigo algunos riesgos y desafíos, tales como: (i) la resistencia y los prejuicios de algunos grupos, que pueden cuestionar la legitimidad, competencia y credibilidad de las mujeres que ingresan a los boards o asumen una directiva a través de cuotas, y no por méritos; ii) la escasez de talento y la competencia, que pueden obstaculizar la contratación, la retención y el desarrollo de mujeres cualificadas y preparadas para ocupar puestos en el consejo de administración, especialmente en sectores y regiones en los que son minorías; (iii) la (potencial) superficialidad, o incluso la ineficacia de las acciones, que pueden conducir solo a una diversidad numérica, y no sustantiva, sin garantizar la participación efectiva, la influencia real y el impacto positivo de las mujeres en las decisiones y resultados de las empresas.

Estos y otros riesgos y desafíos requieren una reflexión crítica y una acción integrada por parte de los distintos grupos de interés, de manera que las cuotas para mujeres u otras acciones de incentivo en el ecosistema corporativo sean vistas no como un fin, sino como un medio para lograr la diversidad, la equidad y la sostenibilidad en las empresas.

La inserción de la mujer en el mercado laboral y el proceso evolutivo

En este sentido, es importante conocer la trayectoria de inserción y evolución de las mujeres en el mercado laboral, que refleja los cambios sociales, económicos y culturales que se han producido en las últimas décadas.

Evaluar la historia de las mujeres en el contexto corporativo es también una invitación a reflexionar sobre su acceso a la educación, porque durante años ni siquiera pudieron asistir a la escuela, incluso a principios del siglo XX, la educación femenina satisfacía exclusivamente las demandas domésticas.

En Brasil, por ejemplo, el derecho a asistir a la universidad se produjo a mediados de 1879 (las candidatas solteras debían presentar permiso de sus padres, mientras que las candidatas casadas debían contar con el consentimiento escrito de sus maridos), (25) lo que sin duda contribuyó a la «emancipación femenina», pero no fue suficiente para la inclusión de las mujeres en las empresas.

Excluidas durante mucho tiempo del proceso educativo escolar, las mujeres

también se encontraron al margen de las temáticas políticas (el derecho al voto se obtuvo en 1932) (26), lo que tuvo consecuencias para la representatividad y la eficacia del gobierno, lo que incluye, entre otras, acciones y políticas públicas orientadas a la igualdad, la prevención y el combate a la discriminación y el acoso.

En el mercado laboral, la fuerza laboral femenina comenzó a potenciarse en el siglo XIX, y durante mucho tiempo, los puestos de trabajo que «les habían dejado» reforzaron los estereotipos de género, que asociaban a las mujeres con la fragilidad y a los hombres con la fuerza y la productividad.

Se puede inferir del contexto histórico que, a diferencia de aquellas que incitan a las divergencias entre hombres y mujeres, y reproducen la intolerancia que dicen combatir (los woke) (27), la participación y representatividad de las mujeres en el mercado laboral, hoy en día, refleja principalmente la evolución de la sociedad y cómo esta se organiza. Hoy en día, las mujeres son mayoría en las universidades (28), están ampliando su representación política y contribuyen a los ingresos familiares. Y, aunque todavía enfrentan obstáculos para conquistar y mantener los puestos más altos en la pirámide organizacional, o incluso para que su valor no sea reconocido por la igualdad salarial, han ido conquistando poco a poco espacios en el mercado y destacándose en áreas antes dominadas por hombres.

Es importante resaltar que el avance paulatino también refleja la doble jornada de las mujeres, que puede sobrecargar su rutina, dificultando

la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. Además, se puede considerar que esta sobrecarga puede ser un reflejo de remanentes discriminatorios, o incluso de acoso, que pueden afectar la autoestima, la confianza y la seguridad de las mujeres, perjudicando su productividad y carrera.

Conclusión

Así, se concluye que el logro en escala de participación y representatividad de las mujeres en el mercado laboral, para que puedan contribuir (aún más) a la sostenibilidad empresarial, demanda nuevas y constantes transformaciones estructurales y culturales en la sociedad y, en consecuencia, en las empresas, que deben hacerse de forma gradual, con el fin de minimizar el conflicto entre hombres y mujeres. Reforzar la complementariedad de los estilos de liderazgo de género, aumentar el tiempo que las mujeres permanecen en altos cargos y hacer que su autoridad sea efectiva y no numérica.

En otras palabras, es necesario reconocer las etapas de maduración del mercado como el resultado de un proceso de aprendizaje, experiencia y evolución, sin la adopción de políticas superficiales (o «forzadas») y/o (poco) efectivas, que buscan exclusivamente mejorar la imagen pública corporativa o política (en el caso de los agentes públicos que utilizan el tema «inserción de las mujeres en el mercado laboral» como medio de obtención de votos), práctica conocida como ESG Washing.
(29)

Esto se debe a que la instrumentalización del género y la sostenibilidad como estrategias de marketing (o políticas, en el caso de los agentes políticos), imagen o compliance puede llevar a la banalización, superficialidad o manipulación del tema, comprometiendo la autenticidad, coherencia e incluso la credibilidad de las acciones y compromisos de las empresas y los stakeholders.

Además, el uso del género y de los resultados de la investigación para alcanzar cargos, sin base académica e historial profesional, puede generar una falsa impresión de competencia, mérito y representatividad, socavando la credibilidad y legitimidad de las mujeres que ocupan puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Así, se infiere que la valorización y promoción de la diversidad y la igualdad de género en favor de la sostenibilidad empresarial solo es posible a través del equilibrio entre políticas públicas razonables y atentas a las cuestiones culturales, iniciativas empresariales viables y no oportunistas, y la consideración y resiliencia de las mujeres, independientemente de que sean miembros de un board o en puestos directivos. Asimismo, que es necesario, para su reconocimiento, superar estereotipos, prejuicios y discriminaciones, además de no presentar resistencia o acomodación ante cambios que, como se ha demostrado, son beneficiosos no solo para las empresas, sino para la sociedad en su conjunto.

Notas y referencias:

(1) Abogada, socia de FourEthics Consultoria y Outsourced CCO & Advisor en World Post, con MBA dual de la FGV-BR y Ohio University/USA, especialista en Regulación de Datos London School of Economics and Political Science, certificada por SCCE/USA como CCEP/I – Certified Compliance and Ethics Professional – International. Se ha desempeñado como Compliance Officer en multinacionales líderes, habiendo implementado acciones correctivas para adaptación de acuerdos firmados con el gobierno de los Estados Unidos, además de haber trabajado para la ONU (PNUD) como auditora de cumplimiento en Río+20, evento que derivó en la Agenda 2030. Como consultora, coordinó investigaciones corporativas para casos emblemáticos, además de haber diseñado e implementado Programas de Compliance en Brasil y en el extranjero. Gabriela Alves también es miembro del Comité Técnico que creó DSC:10.000, Auditora Líder Sistema de Gestión Antisoborno, Conferencista y autora de varios artículos, entre ellos para los libros «ESG: O Cisne Verde e o Capitalismo de Stakeholder» y «Doze Leis de Combate à Corrupção: Hércules em terras brasileiras».

(2) La palabra sostenibilidad deriva del latín sustentare y significa sostener, apoyar, conservar y cuidar. Fuente: TR6. Disponible en: <https://portal.trf6.jus.br/sustentabilidade/#:~:text=A%20palavra%20sustentabilidade%20vem%20do,%2C%20conservar%2C%20apoiar%2C%20cuidar.>

(3) Fuente: <https://www.acnur.org/portugues/2023/06/06/dia-mundial-do-meio-ambiente-iniciativas->

[verdes-apoiam-protexao-de-pessoas-refugiadas-no-brasil/](https://www.acnur.org/portugues/2023/06/06/dia-mundial-do-meio-ambiente-iniciativas-verdes-apoiam-protexao-de-pessoas-refugiadas-no-brasil/)

(4) FONSECA, Lucia Helena Fonseca. O líder nas organizações e evolução da liderança feminina, 2013. Revista Semana Acadêmica. Disponible en <https://semanaacademica.org.br/artigo/o-lider-nas-organizacoes-e-evolucao-da-lideranca-feminina>. Fecha de consulta: 5 mar. 2024.

(5) MCKINSEY & COMPANY. (2018). Delivering through diversity. Disponible en : Delivering growth through diversity in the workplace | McKinsey. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2024.

(6) CREDIT SUISSE. (2019). The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies. Disponible en [the-cs-gender-3000-in-2019 \(1\).pdf](https://www.credit-suisse.com/assets/2019/09/2019-CS-Gender-3000-Report.pdf). Fecha de consulta: 5 de marzo de 2024.

(7) Véase PL 1.246/2021, que exige una reserva mínima del 30% de las vacantes de miembros titulares en los consejos de administración de las empresas para mujeres. Fuente: Agência Senado. Disponible en: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/12/15/cota-para-mulheres-em-conselhos-de-administracao-e-aprovada-na-cdh#:~:text=A%20Comiss%C3%A3o%20de%20Direitos%20Humanos,de%20sociedades%20empresariais%20para%20mulheres.> Fecha de consulta: 5 de marzo de 2024.

(8) Según Gupy Blog, los sesgos inconscientes «son prejuicios o pensamientos sesgados sobre una idea, grupo o individuo, basados en los propios juicios y formas de ver, debido a experiencias pasadas que permanecen almacenadas en el subconsciente,

influyendo en actitudes sin que podamos darnos cuenta». Disponible en <https://www.gupy.io/blog/vieses-inconscientes>. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2024.

(9) «Stakeholders son públicos relevantes con intereses pertinentes a la empresa o personas o entidades que asumen algún tipo de riesgo, directo o indirecto, en relación con la empresa, tales como: socios, empleados, clientes, inversionistas financieros, proveedores, acreedores, organizaciones que representan al medio ambiente, legisladores y comunidades involucradas, directa o indirectamente, con las actividades de la empresa. Esto incluye a las partes afectadas por la empresa que no están organizadas y no pueden comprometerse, como el medio ambiente, otros seres vivos, los niños, las generaciones futuras, etc.» IBGC.

(10) Disponible en Brazil Giving Report 2021 | IDISIDIS. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2024.

(11) IPEA. Perfil de las Organizaciones Sociales y de la Sociedad Civil de Interés Público en Brasil. Disponible en: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/201230_ri_perfil_organizacoes.pdf. Fecha de consulta: 10 de marzo de 2024.

(12) IPEA. Perfil de las Organizaciones Sociales y de la Sociedad Civil de Interés Público en Brasil. Disponible en: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/201230_ri_perfil_organizacoes.pdf. Fecha de consulta: 10 de marzo de 2024.

(13) ASAMBLEA LEGISLATIVA DE SERGIPE. Grupo vulnerable: conoce más al respecto. Disponible en <https://al.se.leg.br/grupo-vulneravel-saiba->

[mais-sobre-o-assunto/#:~:text=Esse%20grupo%20de%20pessoas%20%C3%A9,bissexuais%2C%20travestis%20e%20transexuais](#)). Fecha de consulta: 5 de marzo de 2024.

(14) Las acciones filantrópicas se refieren a la dedicación de tiempo y recursos a proyectos solidarios de gran relevancia social. Los beneficiarios no siempre son conocidos y su puesta en práctica, por regla general, es realizada por la organización de la sociedad civil (OSC) beneficiaria o por el «brazo» social de la empresa, siendo la iniciativa una mera liberalidad de la empresa (sin la solicitud de compensación, por ejemplo, exposición de marca), es decir, imbuida de un interés legítimo de apoyo humanitario.

(15) FORBES. Sustentabilidade precisa ir além do discurso: se atualizar e se mobilizar para gerar ações efetivas no âmbito de responsabilidade social, governança e ambiental se faz urgente. Disponible en: <https://forbes.com.br/forbes-collab/2021/08/maite-lourenco-sustentabilidade-precisa-ir-alem-do-discurso/>. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2024.

(16) FORBES. How corporate social responsibility appeals to your customers. Disponible em: How Corporate Social Responsibility Appeals To Your Customers (forbes.com). Fecha de consulta: 10 de marzo de 2024.

(17) Véase el estudio de Sophia Mind, mencionado en un artículo publicado en Revisa Exame. Disponible en <https://exame.com/marketing/mulheres-decidem-por-66-das-compras-nos-domicilios-brasileiros/>. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2024.

(18) Los productos y servicios «responsables» son aquellos que generan beneficios para la sociedad y/o que se producen/ejecutan con bajo impacto ambiental, ética y legalmente, entre otras cosas.

(19) FORBES. Las mujeres son mejores líderes durante las crisis, según un estudio. Disponible en <https://forbes.com.br/carreira/2021/02/mulheres-sao-lideres-melhores-durante-as-crieses-diz-estudo/>. Fecha de consulta: 8 de marzo de 2024.

(20) DELOITTE. Progress at a snail's pace-women in the boardroom: a global perspective. Disponível em Women in the boardroom - A global perspective - 7th edition | Deloitte SEA. Fecha de consulta: 10 de marzo de 2024.

(21) 30% Club, Growth Through Diversity, Increasing Gender Balance (30percentclub.org)

(22) WCD - Women Corporate Directors (wcdbrasil.com.br)

(23) Home - Women on Board (wobwomenonboard.com)

(24) (10) Diversity on Boards: Overview | LinkedIn

(25) SAE DIGITAL. A história das mulheres na luta pelo acesso à educação. Disponible en: A história das mulheres na luta pelo acesso à educação - SAE Digital. Fecha de consulta: 10 de marzo de 2024.

(26) CÂMARA DOS DEPUTADOS. A conquista do voto feminino. Disponible en: A Conquista do Voto Feminino -

Câmara dos Deputados (camara.leg.br). Fecha de consulta: 11 de marzo de 2024.

(27) «Para algunas personas, ser woke es tener consciencia social y racial, cuestionar los paradigmas y normas opresivas históricamente impuestas por la sociedad. Para otros, el término describe a hipócritas que creen que son moralmente superiores y quieren imponer sus ideas progresistas a los demás». BBC News Brasil. Qué es woke y por qué genera una batalla cultural y política en Estados Unidos. Disponible en: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-63547369#:~:text=At%C3%A9%20que%20em%202017%20o,%20pol%C3%ADticos%20especialmente%20o%20racismo%22.> Fecha de consulta: 10 de marzo de 2024. Traducción libre.

(28) STUDY INTERNATIONAL. Women are outnumbering men at a record high in universities worldwide. Disponible en: Women are outnumbering men at a record high in universities worldwide - Study International. Fecha de consulta: 10 de marzo de 2024.

(29) «ESG-washing es la práctica de mostrar una faceta ESG cuando realmente ésta no existe en esencia. En portugués, sería el famoso “de la boca para afuera”». INFOMONEY. A pandemia do ESG-Washing e sua letalidade. Disponible en: <https://www.infomoney.com.br/colunistas/convidados/a-pandemia-do-esg-washing-e-sua-letalidade.> Fecha de consulta: 10 de marzo de 2024.



ESG

El papel de la mujer en el fortalecimiento de las empresas y en la búsqueda por la sustentabilidad



Por: Lic. Cristina Amalia Lopez

Cuando hablamos de diversidad de liderazgos y del rol de la mujer en el fortalecimiento de las empresas, el sector público, privado e institucional, en los puestos de decisión, y en la transformación de los negocios y emprendimientos e incluso del Estado, es visible un perfil con tendencia a la cooperación, la resiliencia, la conducción horizontal y el predominio de lo emocional. Es decir, comprobamos en la mayoría de los casos, un liderazgo inclusivo que indudablemente apuesta a la sustentabilidad como horizonte necesario para la perdurabilidad de los proyectos. La mujer posee la capacidad de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones así

como impulsar cambios dentro de una organización, buscando influir, guiar y dirigir a través de la comunicación, un desempeño dinámico de su equipo, de forma fluida y bidireccional, con convicción, firmeza y empatía, cualidades que promueven inspiración a las organizaciones responsables.

El papel de la mujer en el fortalecimiento de las empresas y en la búsqueda por la sustentabilidad es crucial y cada vez más reconocido en el ámbito empresarial y económico. A medida que la conciencia sobre la importancia de la diversidad de género en el lugar de trabajo ha ido creciendo, se ha observado que la inclusión de mujeres en roles de liderazgo no solo beneficia a las empresas, sino que también puede tener un impacto positivo en la sustentabilidad y en la responsabilidad social corporativa.

Las mujeres aportamos una perspectiva diferente y enriquecedora en la toma de decisiones, lo que puede resultar en soluciones más creativas e innovadoras para los desafíos empresariales. Con un liderazgo más colaborativo y orientado al equipo, se crea un ambiente de trabajo inclusivo y motivador. A medida que las mujeres hemos ido avanzando en áreas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las finanzas, como las energías renovables, la conservación del ambiente y la responsabilidad social corporativa, se vuelve más relevante.

Las empresas dirigidas por mujeres o con una representación significativa de mujeres en puestos de liderazgo suelen

ser más propensas a promover la igualdad de género y priorizar la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad como parte integral de la estrategia empresarial. Esto puede traducirse en prácticas comerciales más éticas, como la transparencia en la cadena de suministro, el compromiso con la comunidad local y la reducción del impacto ambiental.

Una de las importantes misiones de la mujer líder de empresas responsables es inspirar y nutrir el espíritu humano a través de cada miembro del equipo de tareas, conectando a las personas y generando comunidad. Conexiones humanas significativas nutridas por experiencias inspiradoras, miradas positivas hacia el Planeta, con profundo compromiso para resolver — cómo podemos fomentar una huella responsable desde las operaciones que generamos dentro de las empresas, emprendimientos y proyectos de las pymes, empresas familiares, u Organizaciones de la Sociedad Civil, Corporaciones, Grandes Compañías—, para contribuir con acciones reales a la calidad de vida de las personas y el cuidado del ambiente.

Sabemos que la experiencia profesional va de la mano con la evolución constante de la gestión de los recursos humanos, convertidos en principal capital para el desarrollo sostenible, a través del valor del conocimiento que somos capaces de construir en nuestra sociedad de pertenencia, con miras a intercambiar y globalizar la información, para enriquecer los contenidos, investigaciones y progresos científicos y tecnológicos, resguardando nuestras costumbres, tradiciones y el beneficio

del saber hacer, transformado en cultura interna exportable. El valor de trabajar interdisciplinariamente con multiplicidad de diversidades, es muy beneficioso, a los efectos de potenciar resultados significativos en la Comunidad.

Trabajar en equipos dinámicos, especializados, interdisciplinarios, generar impacto de manera competitiva. Las empresas somos responsables de cuidar nuestro Planeta a través de nuestras acciones, diseñando la productividad. La producción limpia del Pacto Global de la ONU y la gestión socio-ambiental que proponen los 17 ODS, son una estrategia de carácter preventivo que las empresas pueden aplicar a sus procesos productivos con el objetivo de minimizar los residuos y emisiones en el origen, reduciendo los riesgos para la salud humana y el ambiente, elevando simultáneamente la productividad y la competitividad, tema que las chief executive officer woman de las organizaciones de la sociedad civil tenemos muy presente.

Es interesante ver que ha crecido el porcentaje de los cargos de liderazgo ocupado por mujeres en operaciones y unidades de empleabilidad, creando iniciativas que cambian la vida de las personas, centrando objetivos en el bienestar del otro y eso se debe a la formación profesional humanística en la mayoría de las empresarias capacitadas en carrera de diseño, ya que el diseño produce soluciones.

La coherencia, solidez y responsabilidad de la dirigencia femenina en generar radiografías internas de conocimiento de la equidad de género y su

aplicabilidad dentro de sus empresas, y hacer concientizaciones de forma interna como pública, ha contribuido a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres, como marca el compromiso el punto 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Brillar en la comunidad de negocios y visibilizar los logros acompaña el espíritu de entrenamiento y la búsqueda de herramientas para tomar riesgos, alcanzar objetivos y provocar cambios. Por eso la mujer prefiere la interdisciplina en diversidad, porque con intereses diferentes aparecen productos e ideas que mezclan temas en sintonía para tender puentes. Esta conducta se asocia a la toma de riesgo y habilidad gerencial de la mujer como capacidad de gestionar factores complejos de manera interceptada, cuando la empresa se concibe como un sistema abierto en continua interacción con su entorno social, y se nutre de inputs (materias primas, mano de obra, etc.) que mediante la aplicación de procesos transformadores convierte en outputs (bienes y servicios) pensando en el cuidado del entorno y su gente.

Las mujeres hemos impulsado el valor de innovar en una corporación generando estrategias de liderazgo en áreas funcionales tradicionales de la empresa, con valores, principios, metodologías y herramientas para la innovación de la gestión del design thinking y data management, a partir de la buena conexión con los colaboradores y clientes, con una formación humanística e ideas de la sociedad abierta.

Moverse entre los extremos es un liderazgo flexible que permite manejar paradojas para buscar el equilibrio entre el dinamismo del contexto y la complejidad del mundo, con una mirada empática. Como mujeres empresarias nos hemos permitido discutir tópicos clave, que representan decisiones centrales para managers de empresas, líderes de emprendimientos e iniciativas organizacionales. Hemos sido capaces de capitalizar en los negocios, el factor de impacto como oportunidad innovadora, sabiendo que las relaciones de poder, deben enfocarse en las capacidades, habilidades y talentos, y no, en las cuestiones de género. Sin embargo, todavía sentimos que damos examen a diario para demostrar de lo que somos capaces y seguimos sin ganar lo mismo que los profesionales masculinos.

La reinención profesional experimenta etapas de cambio profundo, son tiempos de transformación acelerada por la tecnología y las demandas de la sociedad, donde la mujer logra experimentar un liderazgo favorecido por el trabajo híbrido, valiéndose de herramientas que le permiten cumplir multitareas, sin abandonar su presencia empresarial y sus roles de madre, esposa e hija. Compatibilizar la tarea profesional, formadora y educadora, con nuestro compromiso empresarial, gremial, corporativo, asociativo, comunitario, sumando las tareas del hogar (siendo cuidadoras de nuestros hijos y de nuestros adultos mayores de la familia), unido a la responsabilidad ciudadana con la comunidad, es un tetrís de horarios

que demandan de un equilibrio emocional para la toma de decisiones en la distribución de tiempos, que favorece la experiencia empresarial, dado que hemos aprendido la delegación efectiva cuando se superponen situaciones que exigen nuestra atención, sin descuidar ninguna de las tareas.

El impacto femenino en el desarrollo de la Sociedad ha comenzado a transformarse en el mercado emergente de las mujeres ejecutivas en puestos de decisión en las corporaciones, compañías y a nivel político como empresarial, científico, tecnológico, social, artístico, creativo, educativo, etc. La evolución del liderazgo en la gestión de las organizaciones tiene una doble función, la de marcar rumbo y la de contener, un rol que la mujer desarrolla de forma metódica cuidando de la manada (liderazgo de lobos). Antes el rol del líder era fijar el rumbo con un plan mandatorio, sin embargo, la figura clave de contener, la hace la mujer, para alcanzar los objetivos en un proceso de empatía, en el cual, la clave pasa a ser la inter disciplina, en la concepción de considerar un diálogo diverso que enriquezca los proyectos.

Las mujeres hemos aprendido a sumar habilidades blandas, acortar las brechas digitales en el sector gerencial, demostrando que las competencias técnicas pueden ser fantásticas, pero es fundamental saber gestionar personas para lograr resultados. En el juego de roles, las mujeres estamos experimentando un proceso interesante en el que,

la evolución en el liderazgo de las empresas se emparenta con la transformación cultural de las organizaciones. Los grandes desafíos en recursos humanos tienen una vinculación directa con el uso de tecnología aplicada en los negocios, y la visión de crear equipos de alto rendimiento con colaboración en red, uniendo capital humano de vanguardia con experiencia para navegar en las crisis y liderar en la complejidad, obtener inversiones y sobrevivir en la incertidumbre, situaciones a las que las mujeres nos adaptamos con mayor facilidad.

Las mujeres somos capaces de liderar con empatía, gestionando emociones y cambios, haciendo frente a las exigencias que representa ser parte de la mesa de decisiones, sumando no solo los conocimientos técnicos para un desarrollo de la discusión, sino con miradas globalizadas hacia el entorno de los negocios para que sean exitosos, rentables y eficientes, y aportar sostenibilidad y cristalizar resultados desde la formación de equipos y hacia los objetivos, con recurso humano que invita a pensar y gestionar las áreas desde los desafíos de acuerdos, consensos y negociaciones a corto, mediano y largo plazo. Dialogar de primera mano con referentes y promover networking en las distintas áreas de la empresa provoca espíritu de equipo.

Otro disparador importante que beneficia e inspira la mujer en los negocios es la adaptabilidad. La capacidad de liderazgo adaptativo que no se frustra cuando no alcanza

los propósitos sino que genera estrategias para atravesar las problemáticas que giran alrededor de los contextos complejos, entendiendo la lectura fina, a los públicos internos como externos, las directrices en los cuales se emplaza la empresa y practica de forma responsable el beneficio de ser para la comunidad un vehículo para el desarrollo sostenible. De acuerdo con el Peterson Institute for International Economics, que investiga el impacto de la diversidad de género en las empresas (un estudio aplicado a 21.980 compañías en 91 países) aquellos negocios con al menos un 30% de liderazgo femenino, aumentan 15% en su rentabilidad.

Según el informe de la Organización Mundial del Trabajo OIT, la diversidad de género contribuye a mejorar los resultados empresariales y facilita la atracción de profesionales con talento. En casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos se registró un aumento de su beneficio del 5 % al 20%, porcentaje que en la mayoría de las empresas osciló entre el 10 % y el 15 %. Casi el 57 % de las empresas participantes en la encuesta de la OIT señaló que dicha diversidad contribuyó de igual manera a atraer y retener a profesionales con talento. Más del 54 % de las empresas manifestaron que constataron mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura, cuando se aplica Diseño, tal como los informes elaborados por la Asociación Latinoamericana de Diseño - ALADI respecto a la presencia femenina y su inserción laboral en las empresas

como beneficio para la producción sostenible.

Poco a poco las mujeres vamos desterrando el síndrome del impostor. La coach de mujeres profesionales e investigadora Aida Baida Gil, nos dice que quienes lo sufren tienen la sensación de no estar nunca a la altura, no ser lo suficientemente buenos, competentes y eficaces para el cargo, pensando que el éxito se debe a la suerte y no al mérito. Y decimos que lo vamos dejando atrás porque la Sociedad está reconociendo los logros y el avance de la mujer en los campos científicos, económicos, productivos, agrícola-ganaderos, espaciales, en seguridad y defensa, más allá de haber descubierto hace tiempo el desempeño profesional de la mujer en consultorías, psicología, derecho, medicina, RRPP, RRHH, RRII, marketing, moda o el catering, toda vez que la transformación y construcción de equipos moderado por mujeres ha demostrado resultados superlativos.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) afirma que estudios realizados en la región de América Latina y el Caribe demuestran que el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral impacta en el crecimiento del ingreso per cápita y en la reducción de la pobreza, porque las mujeres dedicamos mayor porcentaje de ingresos a la educación, la salud y la nutrición para el hogar, reduciendo así la transmisión intergeneracional de la pobreza. Lo más importante aquí es darnos cuenta de aprovechar los talentos de nuestros países independientemente del género.

Existe evidencia que indica que la diversidad en un grupo podría conducir a un mejor desempeño y a mejores resultados a nivel organización, mientras que abundan estudios que resaltan los retornos económicos generales de cerrar las brechas de género.

Nuestro mensaje institucional desde la Confederación Panamericana de Alta Costura CONPANAC apunta a que los profesionales de la moda diseñen sus marcas asumiendo el desafío de repensar sus procesos productivos y fortalezcan su compromiso con la sostenibilidad continuando con las políticas de inclusión en la diversidad, toda vez que en materia de moda hemos sido desde los inicios del oficio, cultores de un intercambio entre profesionales que se capitaliza por el talento y no por la decisión personal del género.

El impacto positivo del liderazgo femenino en pequeñas, medianas y grandes empresas nacionales e internacionales pertenecientes a 70 países de África, Asia, Europa, Latinoamérica y Oriente Medio, arroja resultados muy favorables: Un 54% de las empresas encuestadas afirma haber experimentado «mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura» tras incorporar más mujeres en puestos de responsabilidad a sus filas. Un 57% asegura que la presencia de mujeres en los cargos directivos consigue promover tanto la llegada de nuevo talento a la empresa como la retención del ya existente, y se detecta una mejora en su reputación

ysu imagen externa. De este concepto parte el de «negocios inclusivos» modelos de negocios de triple impacto con objetivos de largo plazo. Un modelo de negocios transparente y comprometido con una visión social y ambiental además del objetivo de rentabilidad, es decir, fabricar evitando contaminar, optimizando recursos inteligentemente, ahorrando energía y ordenando espacios de trabajo y reutilizando material, ofreciendo al mercado, un servicio de recuperación mediante nuevos diseños a partir de una prenda que puede ser reciclada.

Estamos hablando de un replanteo empresarial, pasar de ser “las mejores empresas del mundo” a ser “las mejores para el mundo”. Romper con las brechas de género es un reto gigante, histórico, vigente y posible de superar, eso lo hemos probado millones de mujeres inspiradoras y disruptivas que hemos provocado impacto en ámbitos de la sociedad en los que accionamos y que coinciden en el deseo del bien común además del individual, donde la diversidad esté presente como elemento clave de la gestión organizacional del capital humano.

Agradecemos a LAQI la oportunidad de visibilizar nuestras pautas institucionales, generadoras de potenciales programas de aplicación en los negocios, concientizando sobre el rol de la mujer y la importancia de la inclusión.

Gracias por leerme.

Cristina Amalia Lopez

Investigadora. Escritora. Periodista. Desarrolladora de Proyectos institucionales. CEO de Cultura Sartorial. Presidente de CONPANAC. Directora de MODELBA. Miembro del LAQI. Miembro de ALADI. Miembro de la Red de Investigadores en Diseño. Codirectora de la plataforma comunicacional AGENDA BOOK 21.

Bibliografía

-Avolio, Beatrice y Di Laura Giovanna. Informe para CEPAL. Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf

-Baida Gil Aida. El síndrome del impostor: ¿por qué tanta gente lo sufre? <https://tn.com.ar/tags/aida-baida-gil/>

-Fernández, Andrea. Mujeres líderes en tecnología, fuente de inspiración para la sociedad <https://thestandardcio.com/2021/03/10/mujeres-lideres-en-tecnologia-fuente-de-inspiracion-para-la-sociedad/>

-La Agenda para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

-Las claves de la reinención profesional <https://inconfundiblemente.com/reinventate-en-2022/>

-Lopez, Cristina Amalia. El diseño comogeneradordenuevoscontextos de pensamiento. Competitividad vs. Actitud: Enseñar diseño desde la esencia misma. https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2010/administracionconcursos/archivos_conf_2013/1145_3643_1415con.pdf

-Objetivos de Desarrollo Sostenible <https://www.argentina.gob.ar/agricultura/objetivos-de-desarrollo-sostenible>

-OIT. Las mujeres en puestos directivos contribuyen a aumentar el rendimiento empresarial https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701791/lang--es/index.htm



PULVIPAR

**A 15 AÑOS EN EL
MERCADO DE VENTAS
DE MAQUINARIAS E
IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS
Y REPUESTOS EN GENERAL**

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



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

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

El Papel de la Mujer en el Fortalecimiento de las Empresas y en la Búsqueda por la Sustentabilidad a través del Storytelling Empresarial



Por: Lic. Yesenia Cabrera

En las últimas décadas, las mujeres han destacado en el mundo empresarial, enriqueciendo nuestras comunidades y elevando el panorama empresarial. Su fuerza radica en la resiliencia, la creatividad y la empatía.

Son líderes, mentoras e inspiraciones vivientes que desafían expectativas y abren nuevos horizontes. Cada logro de las mujeres es una victoria compartida en nuestro viaje hacia la igualdad y la excelencia, construyendo un mundo donde todos pueden prosperar y cada voz es valorada.

Las mujeres como motor del fortalecimiento empresarial

Las mujeres son como estrellas en el cielo nocturno, cada una brillando con su propia luz y encendiendo el mundo con su pasión y fortaleza. En el trabajo, su creatividad y determinación las hacen imprescindibles. Pero también son mucho más: son amorosas, comprensivas y siempre están ahí para cuidar y apoyar. Entre sus características distintivas encontramos:

- **Liderazgo inspirador:** Las mujeres líderes poseen excelentes habilidades de comunicación, colaboración y gestión de equipos. Su enfoque empático y humano crea un ambiente de trabajo positivo y productivo que impulsa el crecimiento y la innovación.
- **Visión estratégica:** Las mujeres poseen una visión holística y estratégica que les permite analizar las situaciones desde diferentes perspectivas, tomar decisiones informadas y generar estrategias a largo plazo que benefician a la empresa.
- **Creatividad e innovación:** Su naturaleza creativa e innovadora las convierte en agentes clave para la generación de ideas frescas, soluciones originales y estrategias disruptivas que permiten a las empresas destacarse en el mercado.
- **Resiliencia y adaptabilidad:** Las mujeres son altamente adaptables y resilientes, lo que les permite enfrentar los desafíos con tenacidad, encontrar soluciones creativas en situaciones

difíciles y adaptarse a los cambios constantes del mercado.

Las mujeres como impulsoras de la sustentabilidad

Las mujeres poseen una fuerte conexión con el cuidado del medio ambiente y la Responsabilidad Social. Su presencia activa en las empresas juega un rol crucial en la promoción de prácticas sustentables y en el impulso de un cambio positivo en la sociedad.

Las mujeres pueden contribuir a la sustentabilidad a través de:

- **Liderazgo responsable:** Las mujeres líderes pueden promover una cultura de Responsabilidad Social y Ambiental dentro de la empresa, implementando políticas y prácticas que minimicen el impacto ambiental, optimicen el uso de recursos y beneficien a la comunidad.
- **Emprendimiento social:** Las mujeres emprendedoras son pioneras en la creación de empresas con un impacto social positivo, desarrollando productos y servicios que atienden necesidades sociales y ambientales, generan empleos y fomentan el desarrollo local.
- **Consumo responsable:** Las mujeres son las principales responsables de las decisiones de consumo en el hogar. Su educación y sensibilización sobre el consumo responsable son fundamentales para la promoción de la sustentabilidad, la reducción del impacto ambiental y la creación de un futuro más verde.

El storytelling empresarial como herramienta de empoderamiento femenino

En el mundo empresarial, el storytelling se ha convertido en una poderosa herramienta para conectar con la audiencia. Simon Sinek lo resume magistralmente: «Las personas no compran lo que haces, compran por qué lo haces». Esta frase representa la esencia del storytelling empresarial: no se trata solo de vender productos, sino de compartir el propósito y la pasión que impulsan a la empresa.

El storytelling empresarial se convierte de este modo, en una herramienta poderosa para que las mujeres compartan sus valores, historias y experiencias con el público, inspiren a otras mujeres y lideren el camino hacia un futuro más equitativo y sostenible.

Por ello las mujeres pueden utilizar el storytelling empresarial para:

- **Visibilizar su talento y liderazgo:** El storytelling les permite compartir sus historias de éxito, demostrar sus habilidades y capacidades, inspirar a otras mujeres a seguir sus sueños y alcanzar su máximo potencial, rompiendo las barreras de género y desafiando los estereotipos tradicionales.
- **Promover la igualdad de género:** El storytelling puede ser utilizado para crear conciencia sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral, denunciar la discriminación y luchar por la creación de un entorno empresarial más inclusivo y equitativo.

• Conectar con las emociones del público: Las historias tienen el poder de conectar con las emociones del público y generar empatía, lo que permite a las mujeres crear un vínculo más fuerte con sus clientes, colaboradores y la sociedad en general.

Como Empresaria, Actriz, Mentora, Coach y Conferencista Internacional Experta en Storytelling, me entrego por completo a cada faceta de mi vida profesional, consciente del impacto que puedo generar. Estoy plenamente comprometida con mi rol activo en cada uno de estos ámbitos, decidida a hacer resonar mi voz con fuerza y claridad en cada palabra que comparto. Pero también reconozco que la verdadera fuerza reside en cultivar y preservar la calidez y la ternura, cualidades innatas en la esencia femenina. Son estas cualidades las que otorgan una profundidad única a mi mensaje, infundiéndolo con un poder genuino y transformador. En un mundo muchas veces marcado por la rigidez y la dureza, es la calidez y la ternura las que suavizan los corazones y abren mentes. Son la esencia misma de la conexión humana y la empatía, ingredientes indispensables para inspirar un verdadero cambio y crecimiento. Por tanto, estoy comprometida en asumir y celebrar estas virtudes femeninas, consciente de que son el alma de mi labor y la clave para alcanzar un impacto perdurable.

Desde esta posición privilegiada, tengo la firme convicción y compromiso de contribuir al

empoderamiento femenino. He forjado mi propio camino, fusionando las experiencias y conocimientos adquiridos a lo largo de mis diversas carreras profesionales. Como resultado de mi experiencia adquirida en diferentes facetas de mi vida profesional, ha surgido el método ACTÚA, un enfoque minucioso que ha perfeccionado mi técnica como preparadora de Conferencistas de Storytelling. Con ACTÚA, me aseguro de que cada conferencista sea capaz de cautivar e inspirar a su audiencia de manera única y transformadora. Es mi pasión y mi responsabilidad garantizar que cada voz tenga el poder de impactar y trascender, especialmente en el contexto del empoderamiento femenino.

Algunos ejemplos Inspiradores de Mujeres que Lideran con el Storytelling Empresarial:

• Yara Shahidi: Actriz y activista que utiliza su plataforma para hablar sobre la importancia de la educación y el empoderamiento de las niñas, utilizando el storytelling para inspirar a las nuevas generaciones.

• Malala Yousafzai: Activista pakistaní y Premio Nobel de la Paz que lucha por el derecho a la educación de las niñas. Comparte su historia para crear conciencia sobre la importancia de la educación para todas las niñas del mundo.

• Michelle Obama: Abogada, Ex Primera Dama de los Estados Unidos, Autora y Activista, es una poderosa narradora que ha utilizado

su plataforma para abogar por la educación, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. A través de su libro «Becoming» y sus discursos públicos, comparte historias personales que inspiran y motivan a otros a perseguir sus sueños y hacer una diferencia en el mundo.

La participación activa de las mujeres en el mundo empresarial es fundamental para el fortalecimiento de las empresas, la búsqueda de la sustentabilidad y la construcción de un futuro más equitativo e inclusivo. El storytelling empresarial se convierte en una herramienta poderosa para que las mujeres compartan sus historias, inspiren a otras y lideren el camino hacia un futuro más sostenible para todos.

Cómo Fortalecer el Rol de las Mujeres en las Empresas y la Sustentabilidad a través del storytelling empresarial:

1. Implementación de Programas de Apoyo:

- Mentoría y coaching: Brindar apoyo individualizado puede tener un impacto significativo en el desarrollo profesional y personal de las mujeres.
- Programas de networking: Facilitar la conexión entre mujeres empresarias puede fomentar la colaboración y el intercambio de experiencias.

2. Fomento del emprendimiento femenino:

- Financiamiento: Facilitar el acceso a financiación para mujeres emprendedoras a través de

microcréditos, programas de inversión y otras iniciativas.

- Espacios de coworking: Ofrecer espacios de trabajo colaborativo.

3. Difusión del storytelling empresarial femenino:

- Plataformas online: Crear plataformas online donde las mujeres puedan compartir sus historias de éxito empresarial e inspirar a otras.

- Eventos y conferencias: Organizar eventos y conferencias para visibilizar el talento femenino y compartir experiencias de éxito en el ámbito empresarial.

- Premios y reconocimientos: Reconocer y premiar a las mujeres que están liderando el cambio hacia un futuro más sostenible a través del storytelling empresarial.

En conclusión, la participación activa de las mujeres en el mundo empresarial, su compromiso con la sustentabilidad y el uso del storytelling empresarial son fundamentales para un futuro equitativo y sostenible. Implementar estas recomendaciones nos llevará hacia un progreso significativo en el desarrollo empresarial y social.

ENTREVISTA

ESPECIAL

dr.monitora[®]
Monitorando e cuidando de você

DR. MONITORA

DR. MONITORA



PATRICIA JARDIM
DR. MONITORA

Ubicada en el estado de São Paulo, en Brasil, la empresa invierte en capacitación apuntando a los colaboradores, implementa acciones sostenibles y refuerza la importancia de la tecnología

«En Dr. Monitora, la búsqueda de la Calidad Total es un compromiso que impregna todas las áreas y acciones». Estas son las palabras de la CEO Patrícia Jardim sobre la empresa, que está ubicada en la ciudad de Barueri, en el estado de São Paulo, en Brasil, y ha surgido como una opción innovadora en el mercado de rastreo y recuperación de vehículos.

Con profesionales altamente capacitados y más de 30 años de experiencia, el equipo actúa con rapidez en la recuperación de activos. El rastreo es el principal producto de la empresa. De hecho, ya se han instalado más de 500 000 rastreadores en el país, ya sea en automóviles, motocicletas o SUV, ya que hay más de 60 000 clientes en todo Brasil.

«La compañía implementa varias iniciativas para garantizar que sus productos y servicios cumplan con los más altos estándares de calidad. Esto incluye, además de un enfoque constante en la tecnología de vanguardia, procesos de producción eficientes, así como un enfoque constante en la capacitación y la participación de los proveedores de servicios», explica la CEO.

En medio de esto, Dr. Monitora también busca mejorar continuamente sus servicios en función de los comentarios de los clientes, asegurando así que siempre supere las expectativas y ofrezca un valor sostenible a largo plazo. Además, la Responsabilidad Social es un pilar fundamental en todas las iniciativas de la organización.

«Buscamos constantemente impactar positivamente en las comunidades en las que operamos, apoyando proyectos sociales que promuevan el desarrollo local y la inclusión social. La compañía se compromete a hacer su parte para



construir un futuro más inclusivo y solidario para todos», garantiza.

El compromiso con la diversidad y la inclusión es un rasgo evidente en todas las áreas de la organización. Patrícia destacó que la compañía se enorgullece de las altas tasas de liderazgo femenino y la alta tasa de contratación de la comunidad LGBTQIA+, lo que es un reflejo del compromiso de promover la igualdad en todos los niveles.

«Valorando y dando voz a diferentes perspectivas, Dr. Monitora cree en impulsar la innovación, la creatividad y el crecimiento sostenible», enfatiza. Para ello, implementa programas de reclutamiento y selección que tienen como objetivo atraer talento diverso, así como políticas internas que aseguran la equidad salarial y las oportunidades de crecimiento.

Otro punto es la promoción de iniciativas de formación y desarrollo profesional para eliminar barreras e impulsar la inclusión. Además, se promueve la sensibilización y el diálogo sobre la diversidad y la igualdad de género a través de capacitaciones, conferencias y eventos internos y externos, lo que lleva a las personas a alcanzar su máximo potencial.

La empresa cree que los equipos satisfechos y comprometidos contribuyen a un ambiente de trabajo más positivo. En vista de ello, invierte en el bienestar y la capacitación de los proveedores de servicios, lo cual es una prioridad. También hay beneficios que van más allá de lo básico, como horarios de trabajo flexibles, como el home office y el híbrido.

Semanalmente, se llevan a cabo campañas motivacionales, reconociendo y celebrando los logros individuales y colectivos. Asimismo, se organizan fiestas por objetivos alcanzados, fomentando el trabajo en equipo, además de promover campañas internas de donación, fortaleciendo el sentido de comunidad y solidaridad entre los empleados.

Sostenibilidad y tecnología

Patrícia Jardim destaca la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y afirma que la empresa está comprometida a contribuir a un futuro más sostenible. En este contexto, uno de los mayores logros es la promoción de bazares internos, donde se recicla ropa, zapatos y otros materiales dentro de la propia comunidad.

Además, está implementando proyectos para la eliminación de vasos desechables, fomentando el uso de alternativas más sostenibles, como los vasos reutilizables. Al mismo tiempo, reconoce que hay mucho por hacer, lo que genera el compromiso de ampliar las iniciativas relacionadas con el medio ambiente.

Dr. Monitora emplea la Responsabilidad Social en todas las esferas de actividad, lo que se refleja en acciones concretas, tanto internas como externas. Para ello, invierte en el bienestar y desarrollo de los proveedores con programas

de capacitación, iniciativas de salud y valorización de resultados.

Externamente, colabora con las ONG recomendadas por los proveedores, con acciones en fechas especiales, como Semana Santa, Día del Niño y Navidad, además de campañas alimentarias, preparando comidas para personas sin hogar. «Estas acciones demuestran el compromiso con la construcción de un futuro más justo y sostenible para todos», afirma.

La tecnología juega un papel clave en el día a día de la empresa. Para ello, el equipo participa en ferias de tecnología en todo el mundo para llevar un servicio de vanguardia a los clientes, buscando estar a la vanguardia de la innovación. También cuenta con un equipo de desarrolladores que dan soporte a la actualización de sistemas y aplicaciones.

«Dr. Monitora está analizando la implementación de la inteligencia artificial en algunas áreas, como el análisis de datos y la optimización de procesos, para ayudar en una toma de decisiones más informada e identificar oportunidades de mejora de manera más rápida y eficiente», comenta la CEO.

Proceso de mejora continua

La comunicación con los clientes y la comunidad es una prioridad y se lleva a cabo de manera activa



y transparente. En vista de ello, la empresa mantiene abiertos canales de comunicación, como redes sociales, correo electrónico y teléfono, para recibir comentarios, responder preguntas y compartir información relevante sobre los servicios.

La organización busca involucrar a los clientes en los procesos de mejora continua, aplica encuestas de satisfacción regularmente para comprender sus necesidades y expectativas, utilizando estos conocimientos para mejorar los productos y servicios, y fomenta la participación de los clientes en programas de fidelización y eventos, como ferias y talleres.

De cara al futuro, Dr. Monitora tiene la intención de asumir nuevos

compromisos e intensificar las iniciativas en la búsqueda de la sostenibilidad y la calidad. Para ello, se están iniciando proyectos para reducir el impacto ambiental, con el objetivo de reducir los residuos. También está la intención de ampliar las iniciativas sociales, apoyando aún más proyectos comunitarios.

En el ámbito de la calidad, la empresa pretende implementar nuevos programas para mejorar sus servicios. Esto incluye inversiones en investigación y desarrollo para garantizar que los servicios estén siempre en línea con las expectativas de los clientes y las tendencias del mercado.



dr. monitora[®]
 Monitorando e cuidando de você



Monitoramento 24h

Rastreamento e Recuperação veicular

Com Assistência Emergencial 24h



Contamos com um aplicativo exclusivo que traz funcionalidades como: alarme digital, sua localização, solicitação de assistência e muito mais!

(11) 4197-4400

www.drmonitora.com.br



NOTA CENTRAL

NOTA CENTRAL

EL PAPEL DE LA MUJER EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS EMPRESAS Y EN LA BÚSQUEDA DE LA SOSTENIBILIDAD



Por: LAQI

Diversidad, innovación, liderazgo, igualdad de género e inclusión son algunos de los puntos destacados en esta edición, debido a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, que trae y provoca reflexiones para la actualidad, sin subestimar la historia, plagada de desafíos, luchas y logros.

El lema para el Día Internacional de la Mujer en 2024, definido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), señaló una realidad que impacta en el mundo empresarial: «Invertir en las mujeres: acelerar el progreso», siendo un llamado a la búsqueda de la igualdad de género y el bienestar en todos los aspectos de la vida.

Para ello, antes de tomar decisiones, es necesario tener en cuenta algunos datos, empezando por un reto fundamental: el alarmante déficit anual de 360 000 millones de dólares en medidas de igualdad de género para

el 2030, tal y como subraya y advierte la ONU como información fundamental.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las mujeres siguen teniendo muchas más dificultades para encontrar trabajo que los hombres. Un ejemplo es que al 15% de las mujeres en edad laboral en todo el mundo les gustaría trabajar, pero no tienen un empleo, en comparación con el 10,5% de los hombres.

En los países en desarrollo, la brecha de empleo es particularmente aguda, ya que la proporción de mujeres que no pueden encontrar trabajo alcanza el 24,9% en los países de bajos ingresos. En el caso de los hombres, la tasa correspondiente en la misma categoría es del 16,6%, un nivel alto, pero significativamente inferior al de las mujeres.

Otra punto que considerar son las responsabilidades personales y familiares, incluido el trabajo de cuidados no remunerado. Estas actividades pueden ser un obstáculo no solo en relación con el empleo, sino también a la hora de buscar trabajo.

Según un estudio de la OIT, es probable que las mujeres ayuden en las tareas familiares o en los negocios, en lugar

de trabajar por su cuenta. En este contexto, los desequilibrios de género en el trabajo decente no se limitan únicamente al acceso al empleo.

A esto se suma la vulnerabilidad, que, aunada a las menores tasas de empleo, afecta la renta de las mujeres. A nivel mundial, por cada dólar de ingresos laborales que ganan los hombres, las mujeres reciben 51 centavos. En los países de ingresos bajos y medianos bajos, las mujeres ganan 33 centavos y 29 centavos, respectivamente.

Con base en esto, se invita al mundo empresarial a incorporar en sus agendas la importancia de mejorar la participación general de las mujeres cuanto a lo laboral, ampliar su acceso a oportunidades y abordar las brechas evidentes en la calidad del trabajo que enfrentan las mujeres.

Tecnología, innovación y ciencia

La exclusión de las mujeres del mundo digital ha provocado la pérdida de 1 billón de dólares al Producto Interior Bruto (PIB) de los países de ingresos bajos y medianos en los últimos 10 años, y para 2025 esta cifra podría saltar a 1,3 billones de dólares. El género, según los datos anteriores, aún es un factor de mucho peso.

Según la ONU, el acceso de las mujeres es desestimulado debido a un entorno hostil en el sector tecnológico, ya que en promedio se les paga un 21% menos que a los hombres, sus tasas de promoción son considerablemente más bajas y casi el 50% reporta acoso en el lugar de trabajo.

En lo que respecta a la Inteligencia Artificial (IA), el 22% de este campo está ocupado por mujeres. En un análisis global de este sector, cerca del 44% de los profesionales afirma haber sufrido sesgos relacionados con el género. En ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, representan menos de un tercio de la fuerza laboral.

En el sector de las comunicaciones, tres cuartas partes de las mujeres periodistas dijeron haber experimentado alguna forma de violencia en línea en su trabajo, en un total de 125 países. En el uso de internet, la diferencia es del 63% de las mujeres que tienen acceso a la red, frente al 69% de los hombres.

El aprovechamiento del talento también va de la mano con los esfuerzos hacia la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluida la facilitación del acceso de las mujeres a la ciencia. La diversidad en el área de investigación amplía el grupo de investigadores talentosos,

aportando nuevas perspectivas, aptitudes y creatividad.

Datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) muestran un desempeño aproximado de niñas y niños en ciencias y matemáticas, sin embargo, aún existen estereotipos de género, ya que no se fomentan en las áreas STEM (acrónimo en inglés para Science, Technology, Engineering and Mathematics) y hay pocas opciones para su formación.

Incluso los países que han logrado la paridad de género entre los investigadores siguen teniendo grandes desafíos para lograrlo en todos los aspectos, ya que persiste la segregación vertical y horizontal. También en el ámbito de la ingeniería, las mujeres representan el 28% de los graduados; en ciencias de la computación, 40%.

Según la OIT, los puestos ocupados por mujeres también tienen el doble de probabilidades de verse afectados por la automatización, ya que los puestos administrativos han sido una fuente importante de empleo femenino. Además, los impactos socioeconómicos de la IA dependen en gran medida de la gestión de la difusión.

Caminos a seguir y la participación de LAQI

A partir de la temática propuesta por la ONU para el Día Internacional de la Mujer de este año, las empresas pueden adoptar medidas que apunten a la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo, destacando el papel de las mujeres en el fortalecimiento de las organizaciones y en la búsqueda de la sostenibilidad.

Uno de los caminos para hacerlo es la inversión en las mujeres, que se configura como un tema de derechos humanos. Además, el trabajo debe estar dirigido a poner fin a la pobreza. Según la ONU, debido a la pandemia de COVID-19, más de 75 millones de personas han caído en la pobreza extrema desde 2020.

Otro punto es el cambio hacia una economía verde y una sociedad del cuidado, ya que el sistema económico actual afecta de manera desproporcionada a las mujeres. El cambio hacia una economía verde y una sociedad solidaria amplifican las voces de las mujeres.

Latin American Quality Institute (LAQI), a través de sus iniciativas como el Latin American Excellence Model (LAEM) y su integración con

los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés), juega un papel clave en este escenario, promoviendo la adopción de buenas prácticas corporativas que incluyan la participación activa de las mujeres.

Para ello, contribuye al fortalecimiento del tejido empresarial y al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Desde 2013 forma parte de las acciones de los WEP, un conjunto de principios que ofrece a las empresas orientación para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Al destacar la importancia del liderazgo femenino en el mundo corporativo y comprometerse con la promoción de la igualdad de género, LAQI y otras organizaciones no solo están contribuyendo a un entorno empresarial más justo e

inclusivo, sino también al desarrollo sostenible y la prosperidad de toda la región latinoamericana.

Referencia

<https://www.un.org/en/observances/womens-day>

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang--pt/index.htm

<https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810982>

<https://www.unesco.org/pt/days/women-girls-science>

<https://news.un.org/pt/story/2023/08/1819507>

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

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





REPORTAJE ESPECIAL

MARLENE SIQUEIRA CONSULTORIA



MARLENE SIQUEIRA CONSULTORIA
Dra. Marlene Siqueira

Ubicada en el estado de São Paulo, en Brasil, la empresa actúa más allá de la ginecología y la obstetricia, capacitando a educadores de salud y resaltando los principios de ESG

Marlene Siqueira Consultoria actúa en la prestación de servicios médicos, inicialmente en las áreas de Ginecología y Obstetricia. Ubicada en el estado de São Paulo, Brasil, tiene una cultura enfocada en la transparencia, la ética y la innovación. Para ello, la calidad forma parte de la misión de la empresa, y sus principios se aplican en

los procesos internos y especialmente en las relaciones interpersonales.

La Dra. Marlene Siqueira llama la atención sobre las iniciativas de inclusión y diversidad. «Al darme cuenta de esta demanda de nuestra sociedad en relación con la diversidad de género, busqué ampliar mis conocimientos en este campo, capacitándome para mejorar la prestación de servicios médicos a la población LGBTQIA+ y sus familias», afirma.

En cuanto a la formación de equipos, la empresa valora las relaciones interpersonales, con una cultura de transparencia en busca de una evolución recurrente. «A nuestros empleados siempre se les anima a vivir los principios ESG —sigla para Ambiental, Social y de Gobernanza— y a la Calidad Total, así como replicarlos en su ciclo familiar», resalta.

Con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que impulsan nuevas oportunidades, la organización ha implementado los conceptos relacionados con ESG para el cuidado de la salud y los difunde a cada cliente, en acciones individuales de atención y educación para la salud: «Nuestro equipo está capacitado para vivir y propagar estos conceptos».

La Dra. Marlene Siqueira también señala que los principios de la Calidad Total siempre están en la agenda de las discusiones y en los temas abordados



en conferencias y reuniones sociales. Destaca que el principio de la empresa es formar una célula que difunda este conocimiento en otros lugares y mejore el mundo cada vez más.

Los recursos tecnológicos también ganan protagonismo, dado su uso en la mejora de procesos, ya sea mediante el uso de historias clínicas electrónicas, seguimiento de exámenes a distancia en tiempo real o videoconsultas. Además, se utilizan canales de comunicación para conferencias, clases y acciones de orientación presenciales o a distancia.

La doctora comenta que la diversidad, una disciplina de innovación y transparencia, siempre ha impulsado a la organización en la búsqueda de mejores procesos. «A través de la educación continua, la perseverancia y un enfoque

en las relaciones interpersonales, la empresa traduce y comparte nuevos procesos con el equipo y los clientes», comenta.

Con miras al futuro, como nuevos proyectos, Marlene Siqueira Consultoria quiere posicionarse como la primera en Educación de ESG en Salud, con el objetivo de acercar los principios de Calidad y ESG a todos los profesionales vinculados a esta área, siempre guiados por la calidad.

«Nuestro trabajo consiste en un servicio personalizado, ayudando a las personas a posicionarse de manera responsable en sus decisiones del día a día. Formamos educadores de salud capaces de replicar los conceptos en otros lugares, siempre destacando los principios ESG», concluye la Dra. Marlene Siqueira.



REPORTAJES
REPORTAJES

TIA JÔ MAGIC

Viajes para visitar los parques Disney en Orlando, Estados Unidos, y Disney París. Esta es la actividad principal de Tia Jô Magic, una empresa ubicada en Torres, en el estado de Rio Grande del Sur, y cuyo público son personas que sueñan con realizar un paseo inolvidable, solos o en familia, de manera confiable y segura.

La directora ejecutiva, Jodele dos Santos, explica que el programa de Calidad Total de la organización se desarrolla con base en acciones serias y adecuadas. Después de la firma del contrato, es obligación de la empresa promocionar todos los servicios descritos en el documento de forma transparente y segura al viajero.

También comenta que la empresa se dedica por completo a los temas de calidad. «Con un plan organizacional detallado, pudimos cumplir con nuestro programa de Calidad Total», señala, destacando también la importancia del desempeño y la participación del equipo en este proceso.

«La participación de los colaboradores se realiza de manera procedimental. Para Tia Jô Magic, todos deben tener

procesos bien definidos de sus tareas y realizarlos para ser parte de un todo. Todos los procesos se actualizan constantemente junto con los colaboradores, donde todos pueden participar en el desarrollo y el crecimiento», afirma.

Jodele dos Santos llama la atención sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales cuentan con 17 puntos importantes para los sistemas empresariales y corporativos. «Para nuestra empresa, los objetivos que destacan son: ODS 8 — Trabajo decente y crecimiento económico; ODS 9 — Industria, innovación e infraestructura; ODS 16 — Paz, justicia e instituciones sólidas; y ODS 17 — Alianzas para lograr los objetivos», subraya.

En el pilar Ambiental, la organización relaciona toda su energía consumida con las oficinas a través de paneles solares, utilizando únicamente energía limpia. Respecto a lo Social, cuenta con un robusto sector de Recursos Humanos, que valora el cuidado de la salud mental de los colaboradores, brindándoles asistencia personal y acciones colectivas.

«Por otro lado, en cuanto a la Gobernanza, destacamos como pauta dentro de la empresa la importancia de que todos estemos alineados a los temas derivados de nuestros derechos frente a las acciones públicas y gubernamentales», resume, haciendo hincapié también en las acciones vinculadas al ámbito de la Responsabilidad Social.

Aun en ese contexto, la mayor acción está vinculada al trabajo de Recursos Humanos, ya que la gestión de personas desarrolla prácticas quincenales objetivas en el cuidado de la salud mental de los colaboradores. Un ejemplo son los momentos de conversación

en los sectores a los que cada uno expone su opinión para mejorar el clima laboral.

Jodele dos Santos cuenta, además, que la empresa ha adoptado acciones de trabajo híbrido para el bienestar de todos. Para ello, utiliza muchos recursos tecnológicos, principalmente debido a la necesidad de atender a las personas en todos los estados, siempre guiados por la calidad.

«Para que podamos brindar desde servicios simples hasta servicios más complejos, necesitamos utilizar muchas herramientas tecnológicas, especialmente para desarrollar las habilidades





y competencias requeridas para las redes sociales. En cuanto a la Inteligencia Artificial, se trata de un apoyo poderoso que ayuda a las personas a llevar a cabo sus tareas», comenta.

La directora ejecutiva también señala que la búsqueda de la mejora continua está fuertemente ligada a la cultura de la empresa. «Nuestra cultura valora a las personas como su principal activo. De esta manera, siempre se tiene en cuenta el bienestar del colaborador para la mejora continua de la organización», afirma.

Al resumir las acciones de Tia Jô Magic, cita la importancia de una buena reputación corporativa, que se traduce en más clientes. «Para ello, operamos con transparencia, seriedad, compromiso y seguridad, ofreciendo paquetes de viaje con valores justos y opciones más fáciles de pago», concluye.





Bolsas 100% compostables



¡Elije lo mejor para el planeta!

Bolsas fabricadas con resina biobasada que contiene una mezcla rica en fécula de maíz, ideales para residuos orgánicos y desechos de mascotas.



Se pueden utilizar para la disposición de **residuos orgánicos** en composta industrial o casera.



Se biodegradan y generan composta en no más de **180 días** bajo condiciones óptimas que favorecen su compostabilidad.



Escanea el código y conoce nuestros productos

Bolsas compostables certificados bajo la Norma Mexicana

NMX-E-273-NYCE-2019

No. Certificado: NYCE 6894



FERNANDA SOUSA ADVOCACIA & CONSULTORIA JURÍDICA



Ubicado en Goiânia, en el estado de Goiás, el estudio jurídico Fernanda Sousa – Advocacia & Consultoria Jurídica está dirigido al público en general, actuando en Derecho de Familia, Penal, Tribunal de Jurados, Derecho Civil, Negocios, Laboral, Seguridad Social, Fiscal, Mediación Familiar y Empresarial, Conciliación, Arbitraje, entre otros.

La abogada y representante legal de la firma, Dra. Fernanda Sousa, destaca el ciclo continuo de mejora y retroalimentación de la empresa, el cual contribuye a la entrega de los mejores productos y servicios legales posibles, siempre buscando mejorar los procesos desarrollados y buscando la mayor satisfacción del cliente.

Para ello, los colaboradores deben entender cómo funciona el negocio, siendo conscientes de la misión, los planes y los objetivos de la oficina para el periodo. «Nuestra metodología define cómo se llevan a cabo los negocios, muchas veces con una reestructuración en la organización, con el compromiso de los colaboradores para que todo funcione», comenta.

También enfatiza que los productos y servicios de calidad siempre son desarrollados por personas de calidad, que trabajan juntas en un ambiente apropiado, enfatizando así la importancia de las acciones dirigidas al bienestar del equipo, dejando espacio para sugerencias y opiniones.

La Dra. Fernanda Sousa también explica la visión de la firma respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que pueden poner fin a la pobreza extrema y proteger el planeta, al tiempo que promueven la paz y la prosperidad para la vida de toda la población mundial.

«Los ODS representan un plan de acción global para eliminar la pobreza extrema y el hambre, proporcionando una educación de calidad para todos, además de proteger nuestro plan y promover sociedades pacíficas e inclusivas para el año 2030», enfatiza, destacando los esfuerzos del estudio hacia la agenda.

Existe un compromiso efectivo por parte del estudio Fernanda Sousa en promover la responsabilidad ambiental, las iniciativas sociales y el gobierno corporativo responsable, a través de políticas y procedimientos implementados para proteger el medio ambiente, clientes y colaboradores.

Asu vez, en materia de Responsabilidad Social Empresarial, la firma implementa y desarrolla lineamientos que minimizan los impactos ambientales. Además, las iniciativas se centran en el voluntariado, la creación de programas de formación y el desarrollo de acciones de salud.

El Compliance también desempeña un papel crucial en la prevención y la lucha contra el lavado de activos, a través del cumplimiento legal, la evaluación de riesgos y la due diligence de clientes y socios comerciales para garantizar que la empresa no esté involucrada en transacciones con personas o entidades

relacionadas con actividades ilícitas.

La Dra. Fernanda Sousa afirma que la aplicabilidad de la Inteligencia Artificial (IA) en la profesión legal permite la optimización del trabajo a través de los sistemas legales. «Utilizamos IA para la sugestión de tareas, abrir plazos o incluso realizar análisis predictivos y búsqueda de jurisprudencia», señala.

La firma siempre está promoviendo un conocimiento profundo de los procesos y actividades comerciales. A través de la aplicación de métodos y herramientas de gestión específicas, ayuda a identificar oportunidades de mejora y desarrollar soluciones para obtener los mejores resultados para los clientes.



GRATIDÃO!!

FICAREI MUITO FELIZ EM PARTICIPAR DESSES
MOMENTOS DA SUA FAMÍLIA!

ESSA NOSSA PROPOSTA TEM VALIDADE DE 7 DIAS!

AGUARDO SEU CONTADO!

 WHATSAPP: 11 970828273

 RUA JURUBATUBA 1350 SL 401/517
SÃO BERNARDO DO CAMPO - SP

 [onedafotoevideo](https://www.instagram.com/onedafotoevideo)



 Oneda
FOTO E VIDEO

VAUZEDINA RODRIGUES FERREIRA SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Con empresas y personas físicas como miembros de su público objetivo, el estudio jurídico Vauzedina Rodrigues Ferreira — Sociedade Individual de Advocacia, ubicado en São Caetano do Sul, en el estado de São Paulo, tiene como actividad principal la prestación de servicios jurídicos en las áreas civil, laboral y de seguridad social.

La socia titular, Dra. Vauzedina Rodrigues Ferreira, comenta sobre la implementación de acciones responsables, a través de un programa de Calidad Total enfocado en la ética y la transparencia en sus relaciones, así como la mejora técnica constante del equipo, con el objetivo de ofrecer



un mejor servicio a los clientes, con equidad y rectitud.

Para ello, se considera fundamental la implicación del equipo en la puesta en marcha de estas iniciativas. «Todos los colaboradores están comprometidos con la política de la empresa, adhiriéndose a valores como ética, transparencia, honestidad en el trato con los clientes y competencia técnico-jurídica», explica.

También destaca la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se integra en la política de la firma, así como en sus metas. Internamente, el cuidado del medio ambiente se produce, especialmente, en el consumo consciente de agua y en el cuidado con el descarte de materiales, como papel y electrónicos. «Aún en el aspecto interno, la empresa tiene una política de fiscalización constante del clima laboral, haciéndolo inclusivo, libre de discriminación de cualquier tipo, promoviendo la igualdad de género y dando oportunidades a todos», agrega la Dra. Vauzedina Rodrigues sobre las iniciativas de la firma.

Externamente, se sensibiliza a los clientes sobre la importancia de alcanzar los ODS, animándolos a seguir buenas prácticas, incluyendo prácticas empresariales de respeto al medio ambiente y a la dignidad de la persona humana, proporcionando orientación

sobre el uso de materiales reciclables, la forma correcta de disponer de los residuos industriales, entre otros.

Con respecto a los clientes que son personas naturales, Vauzedina Rodrigues Ferreira — Sociedade Individual de Advocacia promueve acciones diarias para concientizar sobre la importancia de preservar la naturaleza, el respeto por el medio ambiente, la forma correcta de deshacerse de los residuos domésticos, separando lo que se puede reciclar.

Al mencionar el trípode ESG, la socia señala que, en el pilar ambiental, las acciones se centran en el cuidado con el descarte de materiales; en el ámbito social, promueve la dignidad de la persona humana y de sus colaboradores, proveedores y clientes; y en la gobernanza, actúa de manera ética, transparente y honesta.

La firma también involucra a colaboradores y clientes en campañas de erradicación del hambre, buscando involucrar a todos en las buenas prácticas que aportan los conceptos ESG, destacando así el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, que se suma a la excelencia y la calidad.

La Dra. Vauzedina Rodrigues también comenta los valores que guían el trabajo. «Cuidamos el ambiente laboral para que no haya corrupción ni beneficios indebidos, de ninguna manera, con relaciones con personas honestas que tengan los mismos valores de honestidad e integridad», afirma.

Con los más variados recursos tecnológicos —y entre ellos la Inteligencia Artificial (IA)— la tecnología está presente en el día a día de la firma, colaborando en la facilitación de tareas repetitivas que no dependen de la evaluación humana ni de la supervisión humana constante.

La abogada concluye subrayando que la imagen de la firma y de ella misma, quien lo conduce, es de suma importancia. «Por esta razón, todas las actividades empresariales se realizan, a lo largo de la existencia, de manera honesta, con gran rectitud, considerando un mayor valor a su imagen ante la sociedad, los proveedores y el poder judicial», concluye.





**“Transformando vidas e
impulsionando o
progresso”**

O Centro de Educação Tecnológica do Amazonas (Cetam) dedica duas décadas a oferecer educação profissional e tecnológica de excelência para todos no estado, construindo um futuro promissor para cada aluno.

BRIDESA

Bridesa es una empresa dedicada a la dedicada a la comercialización y distribución de los productos para el recubrimiento de las áreas para el repintado Automotriz, arquitectónicos, madera, industrial y artículos para la ferretería. Ubicada en Santo Domingo, República Dominicana, cuenta con programas de formulación de color para soluciones de pintura vehicular, entre otros.

De acuerdo con Milagros Brioso, gerente general de Bridesa, la empresa implementa iniciativas con el compromiso de la Alta Dirección, asegurando el apoyo a la calidad total y la sostenibilidad. Además, alinea las estrategias de calidad con los criterios ESG, buscando sinergias para mejorar ambos aspectos simultáneamente.

Otro punto por destacar es la promoción de la innovación sostenible en productos y procesos, adoptando un enfoque de mejora continua para perfeccionar las prácticas y reducir impactos. Estas acciones forman parte de programas y trabajos relacionados con la Calidad Total en la organización. También destacan iniciativas relacionadas con la inclusión. «Nuestra empresa es 100% inclusiva. Creemos que cualquier individuo debe tener igualdad de condiciones y oportunidades, independientemente de su género, raza, clase socioeconómica, edad, religión u orientación sexual», enfatiza.

La organización también reconoce la importancia de invertir en los colaboradores como parte integral de las acciones ESG. Para la satisfacción y





compromiso, implementa iniciativas que van más allá de la compensación económica, incluyendo programas de desarrollo profesional, beneficios laborales y un buen ambiente laboral. Además, prioriza la capacitación en sostenibilidad, asegurándose de que los colaboradores estén equipados con conocimientos y habilidades necesarios para contribuir a una cultura sustentable. «Esto no solo fortalece el compromiso del personal, sino que también genera impactos positivos en el negocio», comenta la gerente.

En cuanto a las iniciativas relacionadas con el cuidado del medio ambiente, destacan: menor uso de papel, tratando de reciclar y reutilizar la mayor cantidad de papel posible. También se estudia la posibilidad de instalar placas solares, reforzando las energías renovables.

Bridesa es una empresa comprometida con una institución educativa en el país llamada INFOTEP, a través de la cual apoya a jóvenes por medio de becas y les brinda la experiencia de conseguir su primer empleo, apoyándolos como profesionales listos para el mercado.

La organización también reconoce el papel fundamental de los recursos tecnológicos, especialmente la Inteligencia Artificial (IA), en la implementación de acciones ESG y en la búsqueda de la mejora continua. «La tecnología se integra en el día a día de la empresa de varias maneras, desde la automatización de procesos hasta el uso de datos», ejemplifica.

Se mantiene una comunicación constante con los clientes, obteniendo feedback sobre sus necesidades. Además, el público puede dar su

opinión sobre productos y servicios a través de reuniones y encuestas. «Nuestro objetivo es conseguir el compromiso los clientes y, por lo tanto, aumentar la satisfacción y la lealtad de ellos», afirma.

Entre sus casos de éxito, la compañía señala que, en 2023, pudo presentar y posicionar la marca Blendo, con una gran variedad de productos para el cuidado automotriz, fabricados por varios países, destacando, una vez más, la calidad que está involucrada en todas las acciones de Bridesa.

Al contar con uno de los canales de distribución más amplios del mercado automotriz en el país, la organización también mira hacia el futuro, especialmente con proyectos y acciones en el ámbito de la sostenibilidad y la tecnología, apostando por la automatización de almacenes y puntos de venta.



BLENDO[®]
AUTOMOTIVE FINISHES



PROTECTOR PARA VEHÍCULOS

CONTIENE PROTECCIÓN UV PARA AYUDAR A BLOQUEAR
LOS ELEMENTOS NOCIVOS Y LA OXIDACIÓN.

CONTIENE
PROTECCIÓN
UV PARA
AYUDAR A
BLOQUEAR LOS
ELEMENTOS
NOCIVOS Y LA
OXIDACIÓN.

IEP «EL CASTILLO DE LA INTELIGENCIA»

Ubicado en Lima, Perú, el IEP «El Castillo de La Inteligencia» se centra en el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, con un enfoque educativo integral y holístico. Para ello, los atendidos están vinculados a los ámbitos social, económico, psicológico y medioambiental, con la calidad como punto destacado en todas las iniciativas.

Al comentar sobre la Calidad Total, la directora, Mag. Lidia Lourdes García Zúñiga de Castro, explica que cada año la institución aplica un proyecto de investigación en el que



el niño es parte de la investigación, observando y analizando el impacto del producto con el ambiente. «Somos los pioneros en esta zona, realizando investigación desde la infancia», afirma.

Potencial para colaboradores más satisfechos y comprometidos, las inversiones en equipos son necesarias y conforman las acciones ESG — sigla para Ambiental, Social e de Gobernanza. Para ello, en la institución se realiza una capacitación permanente, preparando a los colaboradores en los temas que se trabajarán durante el año escolar.

«Este está dotado de herramientas tecnológicas para el adecuado desarrollo de su quehacer académico diario. También realizamos talleres de Asistencia Social para todos los colaboradores, así como actividades de fraternidad, relaciones de camaradería y reconocimiento anual por buen desempeño», explica.

Con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en relación con el medio ambiente, en la administración educativa se enseña a los estudiantes a cuidar el medio ambiente a través de diversos proyectos con el personal docente y administrativo.



Lidia García también comenta el trabajo con los niños en la parte educativa, relacionándolo con el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial. Para ello, la docencia se realiza a través de proyectos de investigación y también con las editoriales que trabajan con la institución, promoviendo el cuidado del medio ambiente.

«Con nuestra comunidad, colocamos letreros con mensaje alusivos al cuidado del medio ambiente. Brindamos apertura a nuevos emprendedores que reutilizan productos para generar ingresos», detalla, haciendo énfasis en el trabajo de la empresa con la comunidad externa.

En el día a día, también se busca la mejora continua con la implementación de herramientas tecnológicas que ayuden en la gestión de equipos, brindando el

apoyo docente necesario. Ante esto, se fomenta la búsqueda constante de la actualización continua de los profesionales del área tecnológica.

Los proyectos de relación con clientes y grupos de interés permiten una comunicación activa y transparente. En el IEP «El Castillo de La Inteligencia» esta acción se realiza a través del Departamento de Family Work, a través del cual un psicólogo hace contacto directo con las familias, creando eventos recreativos.

«De esta manera, mantenemos a las familias unidas, donde el principal bienestar son sus hijos, que son nuestros alumnos. Asimismo, mediante nuestra Área de Imagen Institucional, se realizan distintas actividades continuas, en las que los alumnos se desarrollan de manera lúdica», explica sobre los proyectos.

La directora señala que estas son algunas de las iniciativas aplicadas y desarrolladas por la institución. Reitera que se están estudiando nuevos proyectos, ya que, como establecimiento educacional, se están modificando las miradas y concientizando sobre el uso de materiales ecológicos, los cuales son cada vez más reutilizables.

«Estamos cambiando progresivamente, poco a poco. Los souvenirs también son confeccionados con un enfoque ecológico. Continuaremos con el proceso en el que los niños sean por sí solos los agentes de cambio en sus familias, en pro de la concientización sobre el cuidado del medioambiente», concluye.



FURACÃO[®]



A MAIOR DISTRIBUIDORA DE
ELÉTRICA E INJEÇÃO ELETRÔNICA
DO BRASIL!

▶ NOSSOS NÚMEROS

Portfólio
com + de **40**
MIL
Itens

+ de **180**
fornecedores
parceiros

34 anos
de mercado

30 filiais
espalhadas pelo
Brasil

▶ SEGMENTOS



Linha Leve e Pesada

▶ LINHA DE PRODUTOS



Acessórios



Elétrica



Iluminação



Injeção



Mecânica



Químicos

FEDA COMERCIALIZADORA

Feda Comercializadora trabaja con el propósito de poner en valor el lema «Hecho en México» en el mercado extranjero. Desde la fase inicial de cada proyecto, se dedica a la investigación, desarrollo y transparencia en la formulación. El desempeño de químicos, asesores de mercado y la excelencia en la producción les permite brindar un servicio completo.

La directora general, Daphne Munguía, explica que la empresa mantiene comunicación diaria con un equipo que propone mejorar el modelo y el sistema de trabajo. Para ello, se evalúan proveedores y prestadores de servicios para que el crecimiento se produzca en ambos lados.

«Inicialmente, las evaluaciones se realizaban de manera anual. Ahora, se realizan de forma semestral. Y en equipo, proponemos alternativas de proveedores. Pero primordialmente, se trata de trabajar para mejorar prácticas en común y en equipo, además de compartir información de programas de sostenibilidad para cumplir metas entre varias empresas», comenta.

Si bien la directora señala que aún queda «un largo camino por recorrer» en relación con el tema, la diversidad y la inclusión están ganando terreno. «Estamos adaptando nuestros espacios para contar con una mayor inclusión. Por el tema de género, desde luego nos encanta sumar esfuerzo femenino





a nuestras filas. estamos conscientes del desempeño de la mujer», enfatiza. También en este contexto, señala que los planes de carrera no interfieren con actividades fuera de la rutina laboral, con flexibilidad y un plan de formación aplicado fuera de la empresa. «No solo queremos crecimiento profesional, sino también personal. Podemos disfrutar de tiempo de calidad en familia», afirma, entre otros ejemplos. Para una cultura sostenible, se promueve la formación, donde se encuentran los talentos. «De esa manera armamos un plan de Capacitación, rastreamos fechas de cursos que no necesariamente se traten de lo laboral. Tenemos cursos de conducción, idiomas y cómputo para principiantes, con flexibilidad para quienes aún están estudiando», garantiza.

La empresa también cuenta con programas para reducir el uso de vehículos; mayores parcialidades de entrega de producción para reducir la cantidad de traslados, combustible y tráfico; reducción de bitácoras, uso de papel e impresión de hojas.

«Digitalizamos nuestros registros y, de esta manera, capacitamos a nuestro equipo. Hacemos en menor tiempo la revisión al cuarto de máquinas para reducción de ruido. No solo se recolectan residuos no peligrosos, sino que también se destruyen cuando es necesario. Los plásticos PEAD también son reutilizados para programas escolares», explica.

Al comentar la importancia de la tecnología, la directora general señala la necesidad de ser resolutivos

y plantear iniciativas para que, con una lluvia de ideas y fechas previstas, estos proyectos comiencen a implementarse. «Es un esfuerzo en equipo. Por mucha tecnología de la que se disponga, es calidad humana y resolución lo que buscamos», subraya. Los clientes también participan en los procesos de mejora continua, aportando evaluaciones del trabajo. Para ello, la empresa busca siempre optimizar los tiempos de entrega sin descuidar la calidad. Parte de estas evaluaciones es la opinión de los clientes, con quienes la organización crece.

Entre los casos de éxito de la compañía en el ámbito de la sostenibilidad se encuentra la promoción del deporte, con el patrocinio de uniformes para las Ligas Juveniles, que incluyen a niñas en sus filas. Además, se donan equipos para torneos, que incluyen a niños y jóvenes con discapacidad, y brindan apoyo a equipos más pequeños.

Decara al futuro, Feda Comercializadora pretende aumentar su compromiso con los sistemas de Gestión de la Calidad, mejorar las certificaciones y reiterar su voluntad con la sociedad. «Estamos convencidos de que la calidad somos todos», concluye la directora general.



Somos:

 **anura**

INSTITUTO TÉCNICO

Capacitaciones certificadas
con valor curricular REAL R.M. 1029/18

*Te estamos **esperando**, **escribenos**
para conocer los **próximos** cursos.*

 78880525

¡Todo se puede lograr!

ULLOA Y ASOCIADOS

Ulloa y Asociados es una firma de abogados que cuenta con profesionales a la vanguardia de los desafíos actuales, responsables, comprometidos y competentes en las áreas del Derecho y en los servicios prestados, con soluciones integrales a los clientes para la protección de los intereses económicos y sociales.

La directora legal, Marielena Ulloa, explica que la firma, ubicada en Honduras, desarrolla un programa de Calidad Total, definiendo objetivos y metas, cumpliendo plazos estipulados, mejorando la diligencia en la realización del trabajo, aumentando la competencia de los colaboradores, y la eficacia y productividad de cada asesor.



Marielena Ulloa

Esta relación incluye también el compromiso de la alta dirección mediante la asignación de recursos, la definición de políticas de calidad y la comunicación efectiva de la importancia de la calidad en toda la organización, así como la formación continua de los colaboradores, tanto en temas de calidad como en el área de actividad.

Marielena señala que la firma está comprometida con la excelencia y la ética profesional, y valora la importancia de la diversidad y la igualdad de género por diversos motivos, como la diversidad de perspectivas, el reflejo de la sociedad y la atracción y retención del talento.

«Promover la diversidad y la igualdad de género puede ayudar a la firma a atraer y retener a profesionales talentosos y diversos que buscan un entorno de trabajo inclusivo, donde se valoren y respeten sus contribuciones, independientemente de su género u origen», explica.

En cuanto a la participación de los colaboradores en esta cultura, la firma implementa beneficios y compensaciones competitivas, que reconocen y recompensan el desempeño y la dedicación de los colaboradores. Esto incluye salarios justos, bonos por desempeño, entre otros. Además, hay desarrollo profesional y capacitación.

También se adoptan políticas ambientales internas, ya que reducen el

uso de recursos naturales, minimizan los residuos y adoptan prácticas sostenibles en todas las operaciones de la empresa. Otra iniciativa es la reducción, reutilización y reciclaje de residuos, fomentando la correcta separación de materiales.

Al comentar sobre la Responsabilidad Social, el director legal menciona acciones relacionadas con la ética y la transparencia en la gestión, el bienestar de los colaboradores, la diversidad e inclusión, el desarrollo profesional y la participación en la comunidad. Por otro lado, los externos son: servicios legales pro bono, educación legal para la comunidad y apoyo a organizaciones. La tecnología ayuda en la búsqueda de la mejora continua, proporcionando recursos para la gestión de casos y documentos, la automatización de procesos, el análisis de datos legales, la comunicación y colaboración. «Al aprovechar las herramientas tecnológicas disponibles, la empresa puede mejorar la eficiencia, la precisión y la calidad de sus servicios legales», señala.

La directora también resalta que la comunicación con los grupos de interés es esencial para construir relaciones sólidas y mantener la transparencia en todas las interacciones, y esto involucra a clientes, colaboradores, proveedores, socios y la comunidad.

En cuanto a la participación del cliente en los procesos de mejora continua, Marielena enfatiza la retroalimentación, los grupos focales y consultas, la revisión de procesos y políticas, y la integración en eventos y actividades. «Al involucrar a los clientes en los procesos de mejora continua, Ulloa y Asociados puede garantizar que sus servicios legales sigan siendo relevantes y efectivos», afirma.

Con ello, la firma mantiene la visión de mantener el liderazgo en la prestación de servicios legales a nivel nacional e internacional, desarrollando una cultura de innovación en sus actividades, dentro del ámbito de la prestación de servicios legales integrales en respuesta a las necesidades y requerimientos del cliente.



Ivanna Campbell

Tania Espinoza

Te damos la experiencia legal que necesitas

Con resultados favorables

Ulloa & Asociados es una firma dedicada y especializada en empresas con necesidad de asesoría legal de todo tipo.

ulaw



ULLOA & ASOC.
Abogados - Consultores

- + 28 Abogados expertos
- + 9 áreas de práctica
- + 400 clientes
- + 9.000 casos de éxito

CENTRO MARINO FORREST

Centro Marino Forrest tiene la misión de ofrecer servicios exclusivos y todo tipo de productos marinos a nivel nacional y del Caribe para satisfacer las necesidades de los clientes y aliados comerciales. Los servicios y productos de la empresa van dirigidos a personas que poseen botes para recreación, amantes de los deportes acuáticos, tours operadores (charters) y complejos turísticos y hoteles de todo el país.

De acuerdo con la CEO Mariela Rodríguez, para la empresa, brindar un servicio de calidad es de suma importancia y, por ello, se busca identificar las demandas de los diversos clientes, para que se sientan



MO-Mariela Rodríguez

respaldados por la organización. «Los clientes son la prioridad. Por eso, nos enfocamos en darles una atención que los haga sentir cómodos», afirma.

Para ello, todos los departamentos trabajan con los mismos objetivos. Por el lado de las ventas, hay un servicio de primera clase, la identificación de las necesidades de los clientes en general a través de encuestas, la provisión de soluciones a posibles dificultades y las llamadas de seguimiento.

En el departamento de compras, se realizan planificaciones de compra en base a 6 meses de productos de alta rotación en tienda, para mantener un buen stock, entre otras acciones. En logística, se garantiza una gestión de importación eficaz, reduciendo gastos logísticos para brindar mejores precios en los productos al cliente final.

Guiada por valores y objetivos, con acciones trabajadas, la empresa se ha hecho parte del plan mundial sobre el desarrollo sostenible. Ante este reto, destaca el arduo trabajo para alcanzar los 17 ODS. También se entiende que es importante contar con un departamento que se encargue de esta visión.

Para ello, destacan en la organización los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS5 — Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; ODS 6 — Agua limpia y saneamiento;



ODS 8 — Trabajo decente; ODS 10 — Reducción de las desigualdades; ODS 16 — Paz y justicia; y ODS 17 — Alianzas. Asimismo, recurre a acciones vinculadas al trípode ESG.

Entre los factores ambientales, se encuentran la limpieza y el reciclaje, el uso de materiales biodegradables, entre otros. En el frente social, destacan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Y en la gobernanza, garantizar que los procesos tributarios sean totalmente transparentes.

En el campo de la Responsabilidad Social, la empresa promueve el reciclaje y el buen uso de los recursos naturales, ofrece salarios equitativos a sus colaboradores, tiene una jornada laboral de ocho horas, evita contratar

horas extras a los colaboradores y otorga bonificaciones a los colaboradores por un monto del 10% de las ganancias anuales.

Entre las estrategias para asegurar el cumplimiento de la normativa, realiza dos copias de seguridad diarias de la base de datos; utiliza Norton antivirus, Firewall en cada uno de los terminales y en la red en general; y contrata un servicio de auditoría externa para velar por el cumplimiento de las leyes y compromisos corporativos.

Todos los departamentos disponen de un ordenador con acceso al software de la empresa. Además, se utilizan WhatsApp, correo electrónico e Instagram como medio de comunicación con el cliente. El cliente, a su vez, puede realizar su compra y

el pago correspondiente a través de los respectivos medios digitales.

Mariela señala que la reputación corporativa es un activo intangible que tiene un impacto directo en los resultados tangibles. Dentro de ello, menciona como ejemplo que una empresa con mala reputación corporativa reflejará los resultados en sus ahorros, corriendo el riesgo de desaparecer como marca en el mercado.

«Sabido que una buena reputación es importante para alcanzar grandes objetivos, siempre buscamos proyectar coherencia con lo que decimos que somos, hacemos y brindamos a nuestros clientes en general», resume y concluye la CEO, enfatizando también la importancia de una buena gestión.





CENTRO MARINO
FORREST



FERRETERÍA DE ACERO 218

**TODO LO QUE
NECESITAS
PARA DISFRUTAR AL 100%
DE TU CONEXIÓN CON EL MAR
ESTÁ AQUÍ**



**TE AYUDAMOS A VIVIR
NUEVAS AVENTURAS**

SOMOS LA FERRETERÍA MARÍTIMA MÁS COMPLETA DE R.D.

REPRESENTANTES EXCLUSIVOS PARA REP. DOM. DE



CONTÁCTANOS PARA MÁS INFORMACIÓN

TEL. (809) 523-6720
E-MAIL: INFO@CMFRD.COM

CALLE SAN ANDRES #3,
BOCA CHICA, REP. DOM.

SÍGUENOS EN RSSS

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

CIRURGIA PLÁSTICA LUCIANA POMBO

Ubicada en el estado de Río de Janeiro, la Clínica de Cirugía Plástica Luciana Pombo está dirigida por la Dra. Luciana Pombo, quien cuenta con más de 10 años de experiencia en el área, estando afiliada a la Sociedad Brasileña de Cirugía Plástica y a la Sociedad Americana de Cirujanos Plásticos.

Con excelencia y atención al detalle, los procedimientos involucran: rostro, senos, abdomen, brazos, piernas, partes íntimas y glúteos, elevando la autoestima y promoviendo una serie de

beneficios para la salud física y mental, siempre guiados por la innovación.

Al comentar sobre las actividades de la clínica, la Dra. Luciana Pombo señala que la conciencia de sostenibilidad y los aspectos ambientales y sociales son parte del cuidado del día a día, con el uso consciente de los recursos naturales, la recolección adecuada de los residuos generados, la adquisición de equipos que reduzcan el consumo, entre otros.

La Dra. Pombo llama la atención sobre la importancia de la inclusión: «Como mujer en una situación de liderazgo y porque a menudo trato con el público femenino, tengo la visión de que la inclusión y la igualdad de género son fundamentales para el desarrollo de una generación más consciente donde las mujeres entiendan su verdadero valor», afirma.

Aún en este contexto y con este incentivo, las mujeres destacan por sus habilidades y capacidad productiva. «Mi equipo cuenta con un gran número de colaboradoras, quienes son esenciales para el éxito de mi trabajo», subraya.

La Dra. Luciana enfatiza el trabajo con un equipo alineado que siempre se anima a crecer y



mejorar su potencial. «Siempre estoy buscando nuevos recursos y nuevas formas de proporcionar las mejores herramientas de trabajo, honrar y calificar a mis colaboradores», afirma.

En cuanto a la Responsabilidad Social, la clínica promueve y participa en campañas de sensibilización, como para la prevención de enfermedades malignas, como el cáncer de mama y de piel. Las charlas educativas para académicos y público en general también forman parte de estas acciones, así como la atención a pacientes necesitados.

Los recursos tecnológicos permiten una serie de acciones positivas y ayudan en la implementación de iniciativas ESG —sigla para Ambiental, Social y de Gobernanza. Para ello, el cliente confía en el uso de software para optimizar y facilitar la programación y la atención de los pacientes.

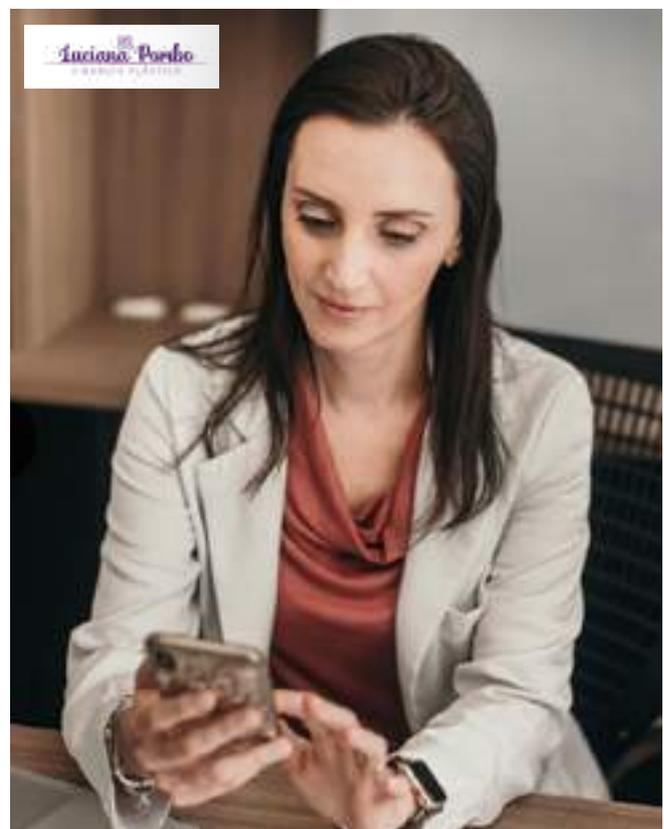
También se solicita continuamente feedbacks a los clientes, y gracias a ellos la empresa ha identificado puntos de mejora, lo que lleva a la implementación de estrategias para alcanzarlos, ya que la planificación sobre la relación con los clientes y los grupos de interés también permite una comunicación activa y transparente.

Guiada por la calidad en todos los servicios, la clínica cuenta con casos de éxito que inspiran a otras organizaciones, y estos ejemplos incluyen la contratación de colaboradoras, que enriquecieron el equipo, así como acciones locales para

reducir el desperdicio de recursos naturales.

De cara al futuro, la compañía planea implementar acciones en el ámbito de la sostenibilidad, con iniciativas que atiendan al cuidado del medio ambiente, como la planificación de la captación de energía solar en el lugar de trabajo y un proyecto de reutilización de aguas pluviales.

«Brindo servicios a un público predominantemente femenino, con un equipo predominantemente femenino. Todos los días promuevo el fomento del bienestar y la independencia de las mujeres para que se sientan aún más seguras y libres. Es un trabajo que busca valorar, entender y estimular el crecimiento personal de las mujeres», concluye.





Servicio

De depuración de CV

Ventajas

- Ahorra tiempo de reclutamiento.
- Reduce los costos de publicidad.
- Ahorra el costo de depuración.



Contactanos al:

- ☎ 809-922-8232/809-869-4752
- ✉ racconsultoria@yahoo.com
- ✉ info@racconsultoria.net
- 🌐 www.racconsultoria.net

10

Perfiles para tus vacantes

Contenido

- Publicación de vacante en nuestras redes sociales y demás portales.
- Clasificación de CV y depuración de candidatos.
- Corfirmación de candidatos para oferta mediante screen telefónico.
- Le entregamos 10 perfiles minuciosamente revisados a cordes al perfil de su vacante.

Síguenos...



@Racconsulta



Racconsultoria



@Racconsulta

CLÍNICA DRA. ROSÁNGELA MALDONADO

Ubicado en la Ciudad de México, TJ Abogados brinda asesoría y representación legal en juicios específicos, así como la elaboración de planes preventivos (compliance) en cualquier área. Además, cuenta con despachos asociados que le permiten dar soporte jurídico integral en cualquier rama del derecho.

La directora y fundadora, Dra. Tania Joanne Gonzáles Covarrubias, explica que un programa de Calidad Total se realiza a través de acciones sencillas, que se transforman en hábitos, como el seguimiento permanente de cada acción legal emprendida, el registro de la actividad y el contacto con las autoridades administrativas o judiciales.

Además, se realizan reportes de actividades previas o a través de plataformas digitales, que permiten al cliente estar al tanto de su tema. Lo anterior genera un impulso constante en los procesos, así como conocimiento y transparencia para el cliente, lo que puede corroborar la actividad o inactividad del abogado en todo momento.

La Dra. Tania Gonzáles comenta que TJ Abogados es una firma boutique, donde las colaboradoras son en su totalidad mujeres, una gran satisfacción derivada de un compromiso recíproco de las colaboradoras y de ellas con la firma, lo que les permite abrirse a nuevas oportunidades.





«Hemos encontrado que el valor no está solo en la diversidad de género, sino también en la diversidad de pensamientos y puntos de vista, y hemos aprovechado esto como un elemento de gran valor en el diseño de la estrategia para abordar las inquietudes de nuestros clientes», enfatiza.

Señala que la digitalización en todos los ámbitos ha llevado a la concienciación sobre la reducción del uso de electricidad, así como a la implementación de las 3 R del reciclaje. La reiteración de estos comportamientos contribuye al ambiente más allá de la oficina, ya que esta cultura es transmitida por los colaboradores a sus hogares.

La Dra. Tania Gonzáles afirma que una de las características que aqueja gravemente a los países latinoamericanos es la corrupción. «En nuestra firma existe una política de cero tolerancia, en la que no propiciamos internamente conductas de corrupción, así como tampoco propiciamos ni ofrecemos a nuestros clientes acciones legales que conlleven conductas ilegales, o no éticas», asegura.

Asimismo, se denuncian conductas que puedan ser calificadas como indebidas o ilegales y que trasciendan una resolución errónea, abusiva o excesiva por parte de las autoridades durante los procedimientos judiciales o administrativos implementados para los clientes.

Al comentar sobre la tecnología, señala que la inteligencia artificial permite agilizar procesos, reducir tiempos o potenciar y mejorar procesos ya existentes. Sin embargo, debe reconocerse que la inteligencia artificial, también es una herramienta que por su eficacia no solo complementa puestos de trabajo, sino que en ocasiones los sustituye. Entre los casos de éxito de la firma vinculados a acciones ESG se encuentran temas como: la suspensión del servicio de suministro de agua, que no puede ser arbitraria y está sujeta a un límite; y la reducción del valor de las pensiones no puede ser unilateral, debe estar justificada y motivada y, en ausencia de elementos, se debe respetar el monto otorgado originalmente.

De cara al futuro, el directivo señala que, si bien los conceptos de sostenibilidad y calidad son amplios, la línea de la firma se centra en la búsqueda de la sostenibilidad social, buscando lograr una conciencia colectiva que motive mayores demandas de la sociedad al sector gubernamental.

«La entrada en escena de los Derechos Humanos constituye un gran aliciente para nuestra firma, ya que no solo las autoridades están sujetas a promover, proteger respetar y garantizar derechos humanos, sino que, en situaciones concretas, entidades de carácter privado también se encuentran también sujetas a su observancia», concluye.



Únete a la familia a3p

Como **DISTRIBUIDOR AUTORIZADO**

Disfruta de increíbles márgenes de ganancia, que van desde un 30% hasta un impresionante 70%.



Contacto:

 +52 55 8021 3065

 55 4440 5888



a3pImperlantaOficial



www.a3p.mx

a3p



TJ ABOGADOS

Ubicado en la Ciudad de México, TJ Abogados brinda asesoría y representación legal en juicios específicos, así como la elaboración de planes preventivos (compliance) en cualquier área. Además, cuenta con despachos asociados que le permiten dar soporte jurídico integral en cualquier rama del derecho.

La directora y fundadora, Dra. Tania Joanne Gonzáles Covarrubias, explica que un programa de Calidad Total se realiza a través de acciones sencillas, que se transforman en hábitos, como el seguimiento permanente de cada acción legal emprendida, el registro

de la actividad y el contacto con las autoridades administrativas o judiciales.

Además, se realizan reportes de actividades previas o a través de plataformas digitales, que permiten al cliente estar al tanto de su tema. Lo anterior genera un impulso constante en los procesos, así como conocimiento y transparencia para el cliente, lo que puede corroborar la actividad o inactividad del abogado en todo momento.

La Dra. Tania Gonzáles comenta que TJ Abogados es una firma boutique, donde las colaboradoras son en su totalidad mujeres, una gran satisfacción derivada de un compromiso recíproco de las colaboradoras y de ellas con la firma, lo que les permite abrirse a nuevas oportunidades.

«Hemos encontrado que el valor no está solo en la diversidad de género, sino también en la diversidad de pensamientos y puntos de vista, y hemos aprovechado esto como un elemento de gran valor en el diseño de la estrategia para abordar las inquietudes de nuestros clientes», enfatiza.

Señala que la digitalización en todos los ámbitos ha llevado a la concienciación sobre la reducción del uso de electricidad, así como a la implementación de las 3 R del reciclaje. La reiteración de estos



comportamientos contribuye al ambiente más allá de la oficina, ya que esta cultura es transmitida por los colaboradores a sus hogares.

La Dra. Tania Gonzáles afirma que una de las características que aqueja gravemente a los países latinoamericanos es la corrupción. «En nuestra firma existe una política de cero tolerancia, en la que no propiciamos internamente conductas de corrupción, así como tampoco propiciamos ni ofrecemos a nuestros clientes acciones legales que conlleven conductas ilegales, o no éticas», asegura.

Asimismo, se denuncian conductas que puedan ser calificadas como indebidas o ilegales y que trasciendan una resolución errónea, abusiva o



excesiva por parte de las autoridades durante los procedimientos judiciales o administrativos implementados para los clientes.

Al comentar sobre la tecnología, señala que la inteligencia artificial permite agilizar procesos, reducir tiempos o potenciar y mejorar procesos ya existentes. Sin embargo, debe reconocerse que la inteligencia artificial, también es una herramienta que por su eficacia no solo complementa puestos de trabajo, sino que en ocasiones los sustituye.

Entre los casos de éxito de la firma vinculados a acciones ESG se encuentran temas como: la suspensión del servicio de suministro de agua, que no puede ser arbitraria y está sujeta a un límite; y la reducción del valor de las pensiones no puede ser unilateral, debe estar justificada y motivada y, en ausencia de elementos, se debe respetar el monto otorgado originalmente.

De cara al futuro, el directivo señala que, si bien los conceptos de sostenibilidad y calidad son amplios, la línea de la firma se centra en la búsqueda de la sostenibilidad social, buscando lograr una conciencia colectiva que motive mayores demandas de la sociedad al sector gubernamental.

«La entrada en escena de los Derechos Humanos constituye un gran aliciente para nuestra firma, ya que no solo las autoridades están sujetas a promover, proteger respetar y garantizar derechos humanos, sino que, en situaciones concretas, entidades de carácter privado también se encuentran también sujetas a su observancia», concluye.



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE



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

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

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

WWW.LAQI.ORG

CLÍNICA BELEZA HD PERSONNALITÉ

Tratamiento estético de acuerdo con las necesidades del cliente, a través de evaluación física profesional, y tratamientos diferenciados, basados en equipos con tecnología de muy alta calidad y rendimiento probado a nivel mundial. Esta es una de las misiones de la Clínica Beleza HD Personnalité, ubicada en el estado de São Paulo, en Brasil.

La propietaria Lika Browne explica que, desde la atención inicial hasta el procedimiento, el paciente es acogido, guiado y tratado de una manera única y personalizada, incluyendo el tratamiento que se configura estratégicamente de acuerdo con la necesidad presentada en la evaluación. «Todos nuestros protocolos se llevan a cabo después de una evaluación exhaustiva, desde una simple limpieza de la piel hasta procedimientos estéticos avanzados

de alto rendimiento», afirma. También destaca la importancia de la diversidad, una característica que está ganando espacio en la clínica.

«HD Beauty está totalmente abierta a la diversidad, respetando y tratando a todas las personas por igual, sin la más mínima distinción entre géneros. Atendemos a todos los géneros con el mismo cariño, acogida y profesionalidad», enfatiza, haciendo hincapié también en la atención a la calidad.

El espíritu de equipo, el ambiente y las relaciones internas son un factor que siempre ha impregnado las acciones de la empresa, incentivando a los colaboradores a través de diálogos que resaltan la importancia de un ambiente sano y alegre, el respeto mutuo, el compromiso y la solidaridad entre todo el equipo.





«La empresa también cuenta con la asesoría y capacitación constante de nuestros cosmetólogos y farmacéuticos, trayendo dinámicamente todas las novedades del segmento, capacitando constantemente al equipo operativo, promoviendo un mayor interés, compromiso y seguridad en la realización de los protocolos», señala.

Lika Browne destaca que, como el trabajo se desarrolla en el segmento de servicios, las acciones relacionadas con el medio ambiente están enfocadas en la adquisición de productos dermocosméticos, de limpieza, desechables y afines que respeten, de alguna manera, el medio ambiente. Para ello, solo utiliza productos cruelty free con sello de sostenibilidad.

También en este contexto, la clínica solo cuenta con envases ecológicos que se pueden reciclar después de su uso. «También tenemos un contrato con una empresa profesional de recogida y eliminación concienzuda de residuos auditada por la Vigilancia

Sanitaria local», subraya, llamando la atención sobre la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La importancia de mejorar la imagen y promover la autoestima es considerada una acción de Responsabilidad Social por parte de la clínica, ya que el cliente busca el procedimiento por un anhelo, un deseo de mejorar lo que no le gusta. «Y tenemos toda la responsabilidad de generar resultados, superando las expectativas», señala.

Además, la clínica implementa acciones sociales en alianza con organizaciones, apoyando de forma voluntaria, como el Grupo Rosa e Amor, que trata de campañas para combatir el cáncer de mama; campaña de invierno, donaciones de ropa y mantas a personas necesitadas, y recaudación de fondos en apoyo al Fondo de Solidaridad Social del municipio.

En el segmento estético, especialmente en el de Estética Avanzada, la tecnología está presente en todos los equipos médicos estéticos de alto rendimiento. «La estética es extremadamente dinámica, si no está al día con las nuevas tecnologías, la empresa se vuelve obsoleta rápidamente», comenta sobre la importancia de la tecnología.

Lika Browne concluye mencionando algunos de los proyectos de la empresa, como la capacitación constante a las profesionales, que las hace seguras y cada vez más eficientes en la realización del trabajo con total ciencia teórica y práctica; encuestas y adquisición de nuevos productos sin impactos al medio ambiente o crueldad animal.



PRESERVING OUR MOST PRECIOUS ASSETS



**The Preservation of the Land and Wildlife
of Costa Rica is Now More Important
than Ever Before.**

We Are Here to Assist You!

Introducing the **Green Leaf Division** of **Blue Zone Realty International™**. A team of professionals committed to helping corporations and individuals in the purchase, protection, and reforestation of land in Costa Rica. The conservation of these vital resources are about much more than just carbon credits.



**Contact Us Today
to Learn More:**

conserve@bluezonerealty.com



NETA SYSTEMS

NetaSystems S.A de C.V. se especializa en tecnología de la información (TI), software, hardware y servicios de consultoría. Ubicada en la Ciudad de México, la empresa brinda soluciones tecnológicas integrales y orientadas a la calidad, aplicando de manera recurrente la mejora continua.

Con Ada Carolina Tatay Nehim como directora general, la organización invierte en la experiencia y el compromiso de sus colaboradores, quienes ejecutan de manera multifuncional programas de Gestión de Calidad a través de normas y estándares internacionales, como CMMI Dev, N3, entre otras certificaciones.

El socio director de TI, Juan Felipe Rodríguez Orduña, comenta que el factor humano es una prioridad. «Por ello, fomentamos una cultura organizacional basada en los principios de igualdad y equidad laboral, Inclusión, así como la no discriminación del personal interno por cuestiones de raza o género a fin de garantizar la igualdad de oportunidades», afirma.

El ejecutivo señala que, en las acciones cotidianas, se genera un ambiente de igualdad, promoviendo el respeto a las diferencias individuales de cultura, religión y diversidad. A través de procesos de contratación, se busca ofrecer las mismas oportunidades





de empleo a los candidatos a brindar servicios especializados de TI.

Neta Systems está en constante evolución y cambio de acuerdo con las nuevas tecnologías que pueden satisfacer las necesidades del mercado. Para ello, invierte en mantener a los colaboradores en continua formación sobre herramientas y aplicaciones en tendencias tecnológicas.

Las capacitaciones están en armonía con la Gestión Ambiental, implementada para optimizar sus consumos de agua, energía y clasificación de basura dentro de las instalaciones, incrementando la eficacia de los materiales de trabajo para mantener conciencia de su recolección, reciclaje, reutilización y favorecer el consumo limitado de materiales.

En cuanto a la Responsabilidad Social, Juan Felipe Rodríguez explica que, a través del convenio de participación conjunta con el Movimiento Mexicano de Ciudadanía Positiva A.C., pone a disposición conocimientos técnicos y científicos en aspectos tecnológicos para promover, difundir y apoyar procesos de desarrollo social. Eso incluye programas para el empoderamiento de mujeres, hombres, niñas, niños y jóvenes en México, para que puedan dar a conocer en sus medios de comunicación los contenidos de la promoción de los derechos humanos, en pro de su ejercicio o medidas en el sector salud, creando condiciones para la difusión interna.

A través del equipo de Software, la empresa desarrolla la implementación de sistemas internos, así como



aplicaciones que brindan a los colaboradores una mayor facilidad en el desempeño de sus funciones, optimizando procesos automatizados para la difusión de datos e información. Derivado del impacto de la pandemia por la COVID-19 y las necesidades que surgieron para generar condiciones de trabajo seguras para la protección y prevención de los colaboradores, la organización promueve la eficiencia de los procesos internos a través de la implementación de condiciones de trabajo remoto.

Juan Felipe Rodríguez también afirma que la compañía ha integrado en la agenda 2024 un plan de

acción para realizar en conjunto con todos los miembros vinculados con Neta Systems —personal y socios de negocio—, enfocado a la recuperación de dispositivos electrónicos y suministros que se encuentran en fuera de uso. «Estos serán recolectados y destinados a depósitos de control que permitan prevenir la repercusión de su mal uso y minimizar su impacto en el medio ambiente o la salud de las personas, debido a la exposición que puede representar por estar fabricados con residuos que contengan sustancias nocivas, tóxicas o también metales pesados», concluye.





UNA MISIÓN BRINDAR UN

SERVICIO EXTRAORDINARIO

Más de 12 años en el mercado dominicano, con la finalidad de brindar al cliente una experiencia diseñada a su medida. Esto incluye familias, inversionistas y constructores.

TEL. +1 (809) 478.0850

Edificio Torre Corporativa NC no. 366,
Marginal Núñez de Cáceres, Distrito Nacional.
WWW.MRHOME.COM.DO | @MRHOMERD

IEP CRISTO AMIGO — PEDRO NOLASCO

Enfocado en el sector educativo y ubicado en Perú, el IEP Cristo Amigo – Pedro Nolasco aplica, en cada una de sus áreas, estrategias de gestión con el único fin de satisfacer las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés, personal administrativo, docentes, estudiantes, padres de familia y sociedad en general.

La directora general, Ena Uriol Florián, explica que aplicar una estrategia basada en la mejora continua tiene como objetivo mantener el nivel y el prestigio alcanzado a lo largo de los años. «Debido a la calidad de la educación y la práctica de valores, se han traspasado los límites nacionales, llegando a n eventos y olimpiadas de química y biología en diferentes continentes», afirma.

La directora resalta que la institución cree firmemente que la educación y la formación son esenciales para acceder a un puesto de trabajo, derribar prejuicios y favorecer la igualdad de oportunidades. «Si queremos mejorar el mundo, debemos empezar por la educación», subraya, enfatizando que la inclusión y la igualdad de género se aplican a la institución.

Todavía en este campo, el número de maestros es casi el mismo que el número de maestras. Asimismo, en la comunidad estudiantil, muchos estudiantes forman parte del sistema de inclusión, dejando atrás todo tipo de discriminación. La institución está siempre en búsqueda de acciones sostenibles guiadas por la ética.





Además, cuenta con un exclusivo complejo deportivo denominado «Flipper Sport Center», ubicado en una zona donde abunda la vegetación motivando así el contacto directo de toda la comunidad educativa con la naturaleza. «Dicho complejo ha sido estructuralmente renovado en el año 2023 para uso de toda la comunidad educativa», afirma.

Ena Uriol Florián destaca las actividades que impactan positivamente en el medio ambiente, considerando criterios ambientales dentro de una estrategia ESG. Por ello, han sido ubicados estratégicamente tachos de basura medioambientales en los diferentes sectores, buscando reducir la contaminación y la generación de residuos o la emisión de gases de efecto invernadero.

Se destaca la Responsabilidad Social con el trabajo de proyección social,

comprometiendo a los estudiantes a aplicar la solidaridad y amor al prójimo a través de la recolectar ropas, víveres, productos no perecibles para los diferentes asilos de la región, así como ayuda humanitaria a damnificados de los desastres naturales.

Se otorgan pensiones especiales a estudiantes de bajos ingresos, se motiva y recompensa el talento cognitivo a través de un concurso para becas de pensión para maestros. Además, se asumen compromisos económicos, como la equidad salarial y la formación profesional de nuestros colaboradores.

La directora general afirma que se ha optado por brindar las facilidades y comodidades al personal que labora dentro de la institución. Se cuenta, para ello, con aulas multimedia, proyectores, pizarras digitales, computadoras otorgadas a los

docentes para complementar sus actividades en el área designada exclusivamente a ellos.

«En el IEP Cristo Amigo-Pedro Nolasco nos preocupamos constantemente por mantener una comunicación fluida, tanto interna como externa, por lo que, constantemente se tiene reuniones con los docentes para tener un feedback. Cada docente atiende a los padres de familia en horarios establecidos y definidos», explica.

«Somos una empresa inclusiva que cree en la igualdad de oportunidades. Por esto, brindamos a las familias vulnerables la alternativa de pertenecer a nuestra casa de estudios. Tenemos un programa de pensiones especiales para aquellos estudiantes que cuentan con bajos recursos económicos», agrega.

Ena Uriol Florián concluye mencionando que el IEP Cristo Amigo – Pedro Nolasco organiza el Concurso de Habilidades Matemáticas «Róger Ponce Rodríguez» a nivel nacional, con el objetivo de motivar el interés de los estudiantes por el estudio de las Matemáticas, promoviendo la sana competencia entre estudiantes de diferentes instituciones educativas y privadas del Perú.





Supere limites e realce sua beleza com
a maior novidade no mercado da estética!



Sofiderm



INCOCIV INGENIERÍA, CONFIABILIDAD Y OBRAS CIVILES

Incociv Ingeniería, Confiabilidad y Obras Civiles SRL es una empresa dedicada al desarrollo de marcas y negocios, así como a la estructuración de proyectos comerciales. Además, cuenta con una amplia experiencia en el desarrollo de importantes construcciones para grupos inversores nacionales e internacionales.

La directora general Ciara Mercedes Matos Castillo comenta que la organización, con sede en República Dominicana, trata de crear valor económico, ambiental y social enfocándose en el bienestar integral de los miembros del equipo, así como del medio ambiente en general. Esta estrategia va más allá del cumplimiento de obligaciones legales, fiscales o laborales.

«Todos nuestros esfuerzos se basan en tecnologías y prácticas empresariales respetuosas con el medio ambiente, asumiendo que la obtención de beneficios es importante para las empresas, pero no su única razón de ser. Así, optamos por la reflexión a largo plazo en las decisiones estratégicas y las inversiones en la realización de nuestro trabajo», explica.

La empresa está dirigida por una mujer y la mayoría de sus miembros son mujeres. Todas las estrategias de sostenibilidad, integración, motivación y crecimiento integral están dirigidas a todos los miembros, sin exclusiones. Para ello, se implementan programas en la organización.

«Hemos desarrollado en nuestro





plan de cultura organizacional un programa de inclusión en el que la empresa estudia el potencial individual de cada colaborador, independientemente de sus condiciones, reconoce y detecta dónde agrega valor y lo asigna en las actividades en que pueda sentir satisfacción profesional por sus capacidades», afirma.

Ciara Matos señala que, en el organigrama institucional, hay uno de los departamentos más importantes, el de cultura. Las principales funciones son lograr la permanencia de los colaboradores a través de estrategias de evaluación, motivación, integración y capacitación. El trabajo se realiza con empresas que se dedican a estudios del clima laboral.

En la empresa, la actividad principal es la construcción. Se implementan mecanismos de apoyo al medio ambiente, con materiales y actividades que mitigan los riesgos. «Todos nuestros proyectos en la

etapa de preinversión cuentan con un análisis medioambiental, en la que se determinan los riesgos y las acciones que puedan mitigarlos», garantiza.

También se opta por utilizar energías alternativas o renovables, a través de la instalación de sistemas de paneles solares en algunos proyectos ejecutados. Ciara Matos enfatiza que el desarrollo de marcas y estructuración de proyectos genera un impacto positivo, porque, a partir de algo que no existe, se crea un espacio, lugar, proyecto o negocio.

«Nuestra empresa es protagonista y a veces cómplice de esta sinergia, y cada vez que un negocio entra en operación, impacta positivamente a familias que devengan sus salarios desempeñando las labores del negocio y personas que cubren sus necesidades de servicio, comida, hospedaje, y otras necesidades básicas», explica.

El uso de la tecnología es vital para el desarrollo de proyectos. Desde la fase de planificación, la empresa se apoya en la tecnología para el análisis de rentabilidad, los proyectos y la ejecución. En las tres etapas de la vida de un proyecto —planificación, ejecución y operación—, el uso de la tecnología permite optimizar y hacer más eficientes los procesos.

«Nuestra empresa ha sido referente desde el 2022 como la empresa que ha conseguido realizar proyectos de marcas y franquicias en el menor tiempo posible y con los menores retrocesos. En la parte de organización y equipo, hemos

reducido la rotación del personal teniendo en los últimos dos años una rotación de 0%, gracias a la implementación de programas de valoración, motivación y estudio de capacidades individuales», subraya.

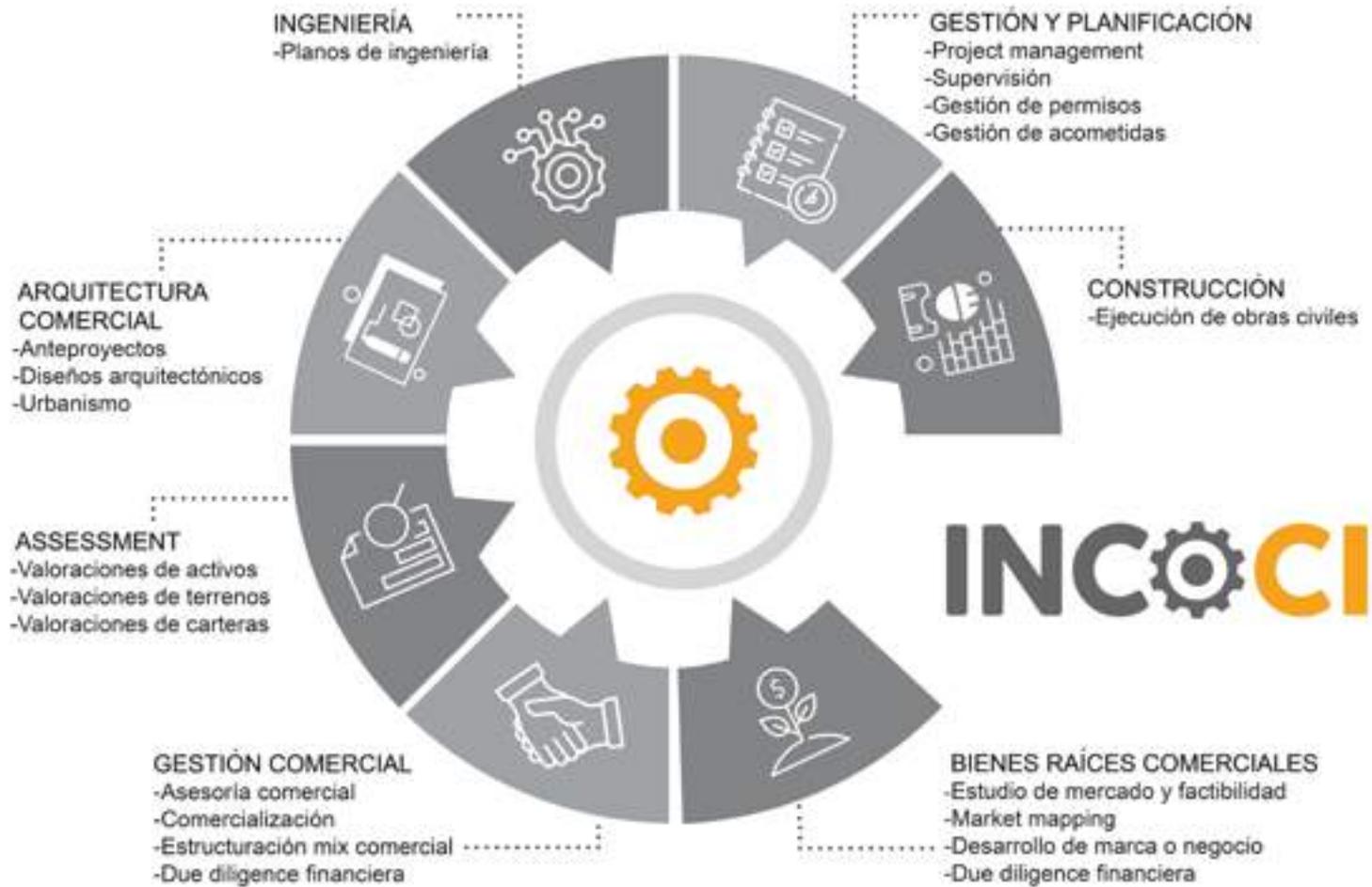
Ciara Matos concluye comentando la intención de continuar con las estrategias para el desarrollo de actividades amigables con el medio ambiente, así como el refuerzo de eventos de integración de equipos que garanticen calidad y sostenibilidad, siendo un referente para una actividad eficiente, valorada, y un equipo de trabajo motivado.



INCOCIV
Ingeniería, confiabilidad
y obras civiles

INCOCIV

Ingeniería, confiabilidad
y obras civiles



INCOCIV

BIENES RA
-Estudio de n
-Market map
-Desarrollo d
-Due diligen

GLOBAL GESTÃO AMBIENTAL

Dedicada a la prestación de servicios ambientales, alineando el desarrollo económico y la sostenibilidad, Global Gestão Ambiental, ubicada en el estado de Minas Gerais, en Brasil, cuenta con un equipo altamente calificado, enfocado en el desarrollo e implementación de soluciones efectivas que generen valor al cliente.

Se brindan soluciones precisas a organizaciones de diversos nichos que demandan regularización ambiental en las áreas de licenciamiento, consultoría,



capacitación y gestión de residuos. Para ello, la propietaria Ariane Mosqueira Soares explica que cada acción está guiada por un programa de Calidad.

«La empresa cuenta con know-how en proyectos ambientales y licenciamiento, regulación, análisis técnico y factibilidad, permisos y varios servicios esenciales para la operación. Todos los procesos se basan en la comunicación y la transparencia con el cliente», detalla.

También comenta que el equipo sigue un Código de Ética y un Código de Conducta, con el fin de mantener la integridad de la empresa. «Todos los colaboradores están capacitados para estar bien informados sobre estos puntos. También se lleva a cabo una capacitación periódica con énfasis en la misión, visión y valores de la empresa», afirma.

Global Gestão Ambiental entiende que los ODS y sus metas constituyen un marco metodológico y conceptual para la estrategia de desarrollo, ya sea a nivel global, nacional o empresarial, traduciéndose a un lenguaje común para las diferentes dimensiones que conciernen al desarrollo sostenible.

«Para Global Gestão Ambiental, los ODS representan enormes oportunidades, que pueden ayudar a conectar las estrategias comerciales con las prioridades mundiales», señala. Con este fin, se puede destacar el objetivo de las asociaciones y los medios de



implementación, así como el trabajo decente y el crecimiento económico. Ariane Mosqueira explica que, a partir de estos objetivos, es posible reconocer que las barreras para un entorno construido sostenible no son las soluciones técnicas, sino la forma de colaborar de manera efectiva, asegurando que los esfuerzos estén alineados para lograr un impacto mucho mayor.

La organización también tiene como indicadores las acciones ESG, la reducción de residuos sólidos, la ampliación del uso de residuos reciclados y reutilizados, y la logística inversa. Además, se implementan proyectos ambientales con niños, centrándose en la sostenibilidad

«Convertirse en una empresa experta en prácticas ESG implica un gran proceso de adaptación. Sin embargo, pensar en la comunidad local y desarrollar acciones es una forma de que la empresa se convierta en un agente social y genere un impacto positivo», afirma, al tiempo que destaca la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa.

«La empresa cuenta con una base de datos automatizada para la recopilación y consolidación de datos en un único sistema de datos auditable de grado financiero, adopta la simplificación y la presentación de informes y la divulgación con herramientas flexibles para cumplir con los estrictos requisitos internos y externos», explica.

Toda la corporación cuenta con su sistema computarizado en la nube, sistema de gestión financiera y monitoreo de las condiciones ambientales, para que el cliente y todo su ciclo de servicio tengan autonomía, libertad y excelencia en el servicio. También cuenta con una página web con redes sociales activas, facilitando el acceso.

«La empresa realiza un diagnóstico periódico para una gestión eficiente, con la finalidad de comprobar cómo va la reputación corporativa y qué áreas requieren mayor dedicación. Como misión, Global Gestão Ambiental ya tiene arraigado el servicio de calidad, las relaciones públicas y la transparencia», concluye.

mf mueble fácil

¡Fácil de llevar y armar!



MANO DE OBRA ECUATORIANA.

PRODUCTOS CON CALIDAD DE EXPORTACIÓN.

ELABORADOS CON TECNOLOGÍA DE PUNTA LLEGAMOS A LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE.

ENCUÉNTRANOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES:

 www.linkedin.com/in/mueblefacil-cia-ltda-411129148

 <https://www.facebook.com/MueblefacilEcuador>

 @mueblefacilecuador

ENTREGANDO PRODUCTOS DE CALIDAD Y RESISTENTES.



LUDO RECRIARE CLÍNICA MULTIDISCIPLINAR LTDA

Ludo Recriare se enfoca en el sector de la salud y opera como una clínica multidisciplinaria altamente especializada en la atención del Trastorno del Espectro Autista (TEA), a través de diversas terapias y la ciencia ABA (Applied Behavior Analysis o Análisis Aplicada del Comportamiento), además de la atención a pacientes convencionales.

Las actividades comenzaron en 2018 en la ciudad de São Bernardo do Campo, en el estado de São Paulo, Brasil, en un espacio reducido. A través de la idea emprendedora de los fundadores y ahora socios, Ângela y Cristiane, Ludo Recriare es una referencia en São Paulo en lo que se refiere a la atención a pacientes autistas y otros síndromes.

También la directora general, Ângela Rodrigues, explica el programa de Calidad Total, que está proporcionando el inicio de un sistema de Gestión de Calidad Total, con los siguientes pilares: enfoque en el cliente, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque de procesos, mejora continua, toma de decisiones asertivas y gestión de relaciones.

Señala que, a inicios de 2022, se implementaron los principios del programa de Calidad Total a través de la gestión administrativa y técnica en la conducción de los negocios, apalancando así la profesionalización de los servicios prestados, así como la conducción de la administración de la empresa de manera ejecutiva.





«La mejora continua y periódica de los terapeutas, a través de la aplicación de diversos cursos de cualificación y reciclaje, es otro punto expresivo implementado por Ludo en términos de Calidad Total», enfatiza, destacando la participación activa del equipo en los procesos de la clínica.

Otro punto que destacar son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La empresa apoya la visión y se pauta, en general, en las metas descritas por la ONU, dentro de la capacidad de aplicación de la compañía.

«Algunos de esos objetivos son ejemplos prácticos en Ludo, como es el caso de Salud y Bienestar de todos los

colaboradores; la Igualdad de Género sin restricciones de nuestros profesionales; y las Asociaciones y los Medios de Implementación, fomentando medios de implementación para alianzas estratégicas», relata.

Ludo también tiene una profunda conciencia del cuidado del medio ambiente y comparte esta preocupación con su personal de forma regular. De acuerdo con Ângela, se enfoca, principalmente, en el uso consciente del agua potable y de la electricidad en las unidades. Además, las lámparas electrónicas dan paso a las LED.

Otra iniciativa es el incentivo a los profesionales respecto al reciclaje de

materiales destinados a la basura con la finalidad de convertirlos en materiales de estímulos y refuerzos a ser aplicados en diversas terapias. «Con esto, pretendemos reducir el impacto ambiental», afirma. Además, la empresa trabaja fomentando las campañas de ropas abrigadoras para comunidades vulnerables.

La empresa también implementa un programa de compliance activo y robusto en la estandarización de procedimientos, ya sean técnicos, operativos o administrativos. «Entendemos que esto eleva a las empresas y las coloca en otro nivel de capacidad de gestión, transparencia y credibilidad», afirma.

Ângela resume que Ludo tiene como objetivo solucionar las potenciales y posibles críticas de los clientes, escuchando los problemas señalados y buscando soluciones satisfactorias. Para ello, se escuchan todas las demandas o críticas de manera personal o por teléfono.

«Creemos que tener una buena reputación corporativa es de fundamental importancia para cualquier empresa que pretenda mantenerse correctamente en el mercado y quiera basar su competitividad entre las organizaciones. También entendemos que esto no está solo en el negocio, sino en todo el entorno de la empresa», concluye.





MERÇON
ADVOGADOS

ELEMENTARE MANIPULAÇÃO

Especializada en la manipulación de fórmulas con principios activos exclusivos, Elementare Manipulação cuenta con uno de los laboratorios más grandes y modernos de la región, en el estado de Goiás, individualizado y con equipos de última generación. Además, trabaja solo con materias primas seleccionadas y de alta calidad.

Elementare Manipulação tiene como propietaria, creadora y CEO a la Dra. Jucemara Silva. Farmacéutica y bioquímica con especialización en farmacología clínica, cuenta también con una mentoría en innovación cosmética en Francia, por la escuela

Vinia; es vicepresidenta de Associação Comercial e Industrial de Mineiros-ACIM; presidenta del comité ACIM Mulher; directora en el centro oeste de Federação das Associações Comerciais, Industriais, Empresariais e Agropecuárias del Estado de Goiás, en Brasil. Además, es propietaria, creadora y CEO de Decus Atacado; socia, propietaria y CEO de A Nativa Indústria de Cosméticos e Suplementos; propietaria, creadora y CEO de Elementare Franchising; y propietaria, creadora y CEO de Elementare Farmácia De Manipulação de Injetáveis e Estéreis.

La gerente Kênia Dutra destaca que la presencia en proyectos de sostenibilidad es una constante en la empresa. Aún hoy, tiene una alianza con la Universidad FAMP de la ciudad de Mineiros, y cuenta con programas como la recolección de medicamentos vencidos, que se configura como una forma consciente de descarte, entre otras iniciativas sociales.

La gerente resalta que la organización cree que, en su campo de actuación, el principio de todo es el amor a la vida y, en consecuencia, el amor a cada ser humano, ya que su misión es cuidar la vida, sin mirar el género, el color o la raza. «Actualmente, en su hoja de pago es posible ver la diversidad de género y etnias», señala.



DRA. JUCEMARA SILVA

También en este contexto, el directivo afirma que la inversión en las personas es fundamental. «Elementare Manipulação cree que es necesario cuidar primero a su personal y luego cuidar a sus clientes. Con este fin, invertimos en psicólogos para nuestros colaboradores», dice.

Para la compañía, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsan nuevas oportunidades. En vista de ello, cuenta con energía solar y una alianza con una empresa de reciclaje —por la que utiliza el sello «Yo reciclo» en sus productos. Además, recoge regularmente productos químicos con una empresa dedicada al sector.

Con la convicción de que es fundamental cuidar de los demás, la organización participa en proyectos sociales, como la atención farmacéutica a las

personas mayores, el uso correcto de medicamentos, el descarte consciente de medicinas, y además, auspicia eventos vinculados a la práctica de actividad física y apoya eventos que se enfocan en la salud.

En cuanto al uso de recursos tecnológicos que ayudan en la implementación de acciones ESG, el marketing de Elementare Manipulação se basa en la Inteligencia Artificial (IA). Su formación también se realiza de forma virtual, sin embargo, en la atención al paciente, siguen valorando la forma humanizada.

Otro punto es la comunicación activa y transparente en la relación con el público. Kênia Dutra señala que el cliente siempre tiene la posibilidad de presentar su visión en los procesos. «Tratamos siempre de escuchar a los



clientes y tenemos una encuesta de satisfacción y opinión al final de todos los servicios», explica.

Entre los casos de éxito de la empresa, la gestora destaca que el proyecto para reducir la generación de residuos y el consumo de agua en sus formulaciones —productos manipulados—, así como la adopción de la logística inversa, son ejemplos de implementaciones y modelos de acciones en el cuidado del medio ambiente.

Kênia Dutra resume que, hacia el futuro, la empresa buscará cada vez más lo mejor del mercado. «Elementare Manipulação está en un proceso de constante evolución de la sostenibilidad y cuenta con proyectos para concientizar a la población sobre la sostenibilidad en los centros educativos de la ciudad», concluye.



**ELEMENTARE
MANIPULAÇÃO**



ELEMENTARE
MANIPULAÇÃO

COLEGIO MIJARES

Abrazar en la mente y el coraje de los niños y jóvenes la semilla de la educación para asegurar que los seres humanos sean amplios, responsables, íntegros, creativos y respetuosos de los valores de la convivencia humana. Este es uno de los focos del Colegio Mijares, ubicado en México y que actúa en maternal, kínder, primaria, secundaria y bachillerato.

La Calidad Total es uno de los compromisos de la escuela, que brinda capacitación continua a quienes se dedican a las técnicas de calidad, trabajo en equipos y mejora continua, utilizando el control estadístico de procesos, diagramas de flujo y Pareto para analizar y mejorar acciones e iniciativas.

«Asimismo, hemos implementado canales de comunicación abiertos para garantizar que la información fluya adecuadamente dentro de la institución para así recopilar retroalimentación de los estudiantes, padres y personal, utilizando ésta para impulsar la mejora continua, estableciendo objetivos claros y medibles relacionados con la calidad, objetivos ambientales y sociales para así monitorear regularmente su progreso», explica la directora general, Dra. Aurora Evangelina Guerra Chiv.

La institución también ha creado espacios físicos y virtuales, donde sus estudiantes se sienten seguros, respetados y valorados. La diversidad en la clase proporciona diversas perspectivas, experiencias y



DRA. AURORA EVANGELINA GUERRA CHIW

LIC. CARLOS GERARDO ORTEGA GUERRA

conocimientos que enriquecen el proceso de aprendizaje, preparan a los estudiantes y fomentan el respeto y la empatía.

Además, he participado en programas de formación, talleres, conferencias y cursos que ayudan a los docentes a mejorar sus habilidades pedagógicas, como la gestión del aula y el uso de la tecnología, con clases multimedia interactivas, con iPads, habilidades de liderazgo y una sala para la inteligencia emocional.

La Dra. Aurora Guerra detalla que la escuela promueve la reducción, reutilización y reciclaje de materiales en todos los ámbitos, desde el hogar hasta la escuela. Con este fin, implementa programas de educación ambiental para crear conciencia sobre los problemas ambientales y promover el cambio de comportamiento, así como la forma de abordar los desafíos.

La colaboración también se lleva a cabo con iniciativas de voluntariado y donaciones a organizaciones y escuelas de bajos ingresos. «Hemos establecido alianzas con organizaciones comunitarias e instituciones públicas para actividades de concientización y proyectos de incidencia, servicio comunitario que involucra a profesores, estudiantes, padres de familia y personal», dice.

La Directora General insta a los padres de familia a participar en los actos culturales y en la vida escolar de sus hijos, trabajando juntos para alcanzar los objetivos comunes de la excelencia educativa. «Actualmente, estamos en una sociedad hiperconectada, entonces lo que es necesario es conocer a la comunidad», afirma.

También señala que el colegio identifica áreas de mejora y establece metas claras y alcanzables. Un ejemplo

es la optimización de los sistemas de iluminación, promoviendo el uso de materiales reciclados por parte de los alumnos y las familias para conseguir un impacto positivo en el medio ambiente.

Como compromiso, que engloba acciones futuras, la institución trabaja en el uso de tecnologías limpias y amigables con el medio ambiente. Además, promueve una cultura organizacional orientada a estos valores, generando beneficios tanto para la sociedad como para el medio ambiente.

La Dra. Aurora resume que desde su fundación en 1950, el colegio ha sido un referente de excelencia en el campo de la educación, arraigado en una dedicación

inquebrantable al desarrollo integral de sus estudiantes. La reputación de calidad se ha consolidado gracias a la experiencia y profesionalidad de sus directivos y profesores.

«Las nuevas tendencias de aprendizaje están en constante evolución. El Colegio Mijares, año tras año, se adapta a las necesidades cambiantes de la sociedad y al avance de la tecnología como el aprendizaje en línea, infografías, módulos interactivos, aprendizaje personalizado, inteligencia artificial, gamificación e inteligencia emocional, empleando su metodología propia “Adelante, Siempre Adelante”», concluye.



Tu Socio Confiable en el MUNDO INMOBILIARIO

Respaldo Legal Sólido, Servicio Inmobiliario de Calidad y Excelencia Educativa

Descubre el camino hacia el éxito en el mundo inmobiliario con Echenique Group. Nuestra propuesta única se basa en tres pilares esenciales:

● **Respaldo Legal Sólido:**

Te respaldamos con servicios legales especializados en bienes raíces. Protegemos tus derechos y te ayudamos a tomar decisiones informadas.

● **Servicio Inmobiliario de Calidad:**

Se destaca por su enfoque centrado en el cliente. Nuestros expertos te guiarán en cada paso, desde la compra hasta la inversión en propiedades, brindándote soluciones adaptadas a tus necesidades.

● **Excelencia Educativa:**

Es tu puerta de entrada a la formación de primer nivel en bienes raíces, aspectos legales y ventas. Prepárate para sobresalir en el mercado inmobiliario con las mejores prácticas y estrategias.



¡Hazte Socio de Nuestro Éxito!

Visita nuestro sitio web para descubrir cómo podemos impulsar tu carrera y tu libertad financiera en bienes raíces.

Dirección:

Plaza Coral Mall,
Local B56, Segundo
Nivel, Santo Domingo
Este.

A&F GLOBAL SERVICE BRASIL

A&F Global Service Brasil LTDA. es una empresa que se enfoca en la ejecución de proyectos sociales, capacitación profesional en áreas sociales, selección, reclutamiento y capacitación, investigación, asistencia, consultoría en el área del Tercer Sector, conferencias y workshops. La organización está ubicada en el estado de Espírito Santo, en Brasil.

La gerente administrativa, Ana Paula Ferreira Martins da Silva, explica que la implementación del sistema ESG requiere de un compromiso integral con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa en todas las áreas. En las prácticas gubernamentales, la empresa garantiza la transparencia y la ética.

La gerente señala que esto implica la creación de líderes de cada equipo apuntando a la importancia de este tema. En el aspecto ambiental, la opción es que los proveedores sigan prácticas sustentables en sus procesos productivos y prioricen los productos ambientales, trabajando también en la concienciación y el compromiso de los colaboradores.

En el aspecto social, el objetivo es promover un entorno de trabajo inclusivo que valore la diversidad y respete las diferencias, creando igualdad de oportunidades para todos los colaboradores. En este contexto, destaca el apoyo a las iniciativas sociales locales a través de patrocinios, alianzas





y donaciones a organizaciones que no tienen ánimo de lucro.

Ana Paula Ferreira resalta el cuidado con la revisión salarial para garantizar que hombres y mujeres que se desempeñan de manera similar reciban salarios equivalentes. Además, se establecen metas y prácticas que promueven la diversidad de género en todos los niveles de la empresa, desde la contratación hasta los puestos de liderazgo.

«Promovemos la concienciación sobre las temáticas de género a través de la formación y la formación que aborda los prejuicios, estereotipos de género y acoso en el lugar de trabajo. Este tema está en los diálogos con nuestro grupo, porque esta empresa fue creada por dos mujeres que son conscientes de

sus dificultades y responsabilidades», comenta.

La compañía también realiza campañas en meses de referencia, como la Marcha Mundial de las Mujeres, ya que en la empresa hay un 95% de colaboradoras, así como Noviembre Negro, ya que el 85% de los colaboradores son negros. «El objetivo de las capacitaciones es mejorar el clima laboral y optimizar los procesos», afirma.

También busca actuar en educación y sensibilización, promoviendo un diálogo entre los empleadores sobre los beneficios de las energías renovables y fomentando prácticas sostenibles en el lugar de trabajo. En este contexto, se da preferencia a los proveedores que cuentan con un sello verde.

Con respecto a la tecnología, Ana Paula Ferreira menciona la tarea de ampliar posibilidades y actualizar la información tecnológica. «Siempre estamos trabajando en la importancia de la búsqueda y el uso de la tecnología para ampliar los servicios profesionales y, de esta manera, mejorar la información que tenemos sobre cada acción a realizar», explica.

La compañía busca actuar de manera efectiva para el empoderamiento de las mujeres, además de su compromiso con la transparencia y las buenas prácticas corporativas. Junto con este tema, buscamos enfatizar la importancia de las mujeres negras y sus dificultades en el mercado actual en posiciones de liderazgo.

«Procuramos siempre actuar con mujeres en las posiciones de liderazgo y traer estos temas para que podamos alentar a las mujeres negras a estar en espacios de los cuales históricamente han sido excluidas. Podemos afirmar que estos debates y la nueva gestión para las mujeres se ha convertido en un caso de éxito dentro de nuestra empresa», afirma.

La empresaria concluye destacando que, en 2024, se busca ampliar el compromiso con la Responsabilidad Social, incluyendo la promoción de la diversidad y la inclusión. Garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para los empleadores y apoyar a las comunidades locales también son aspectos que considera organización.



mf mueble fácil

¡Fácil de llevar y armar!



MANO DE OBRA ECUATORIANA.

PRODUCTOS CON CALIDAD DE EXPORTACIÓN.

ELABORADOS CON TECNOLOGÍA DE PUNTA LLEGAMOS A LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE.

ENCUÉNTRANOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES:

 www.linkedin.com/in/mueblefacil-cia-ltda-411129148

 <https://www.facebook.com/MueblefacilEcuador>

 @mueblefacilecuador

ENTREGANDO PRODUCTOS DE CALIDAD Y RESISTENTES.

15 **mueble fácil**
¡Fácil de llevar y armar!
15 AÑOS

GARCIA CAVALCANTE SOCIEDADE DE ADVOCACIA

Es estudio jurídico García Cavalcante Sociedade de Advocacia está especializado en actuar en la protección de empresas en la modalidad de servicio integral, es decir, en todas las áreas legales necesarias, con experiencia en Derecho Agrario y Agronegocio, Tributario, Empresarial, Civil, Inmobiliario, Consumidor, Laboral, Bancario, entre otros.

La CEO, Dra. Vitória Garcia Cavalcante Leite, explica que el taller está ubicado en el estado de Goiás. También menciona, en lo que se refiere a

calidad, la reducción de las formas más económicas en términos de tiempo y material, valorando el aumento de la calidad para mejorar continuamente todos los procesos internos.

La abogada resalta que la inclusión y la igualdad son un deber de todo ser humano. Para ello, no hay color ni género dentro de la empresa, sino seres humanos y sus habilidades, con sus respectivas dedicaciones. «Cualquier tipo de prejuicio o discriminación es inaceptable», garantiza la CEO.

En términos generales, el equipo es fluido, unido y sano, ya que el ambiente de trabajo es el gran diferencial para quienes buscan trabajar en Garcia Cavalcante Sociedade de Advocacia, ya que cuenta con un clima laboral ameno y aporta desarrollo a todos, simultáneamente.

Para la formación de un equipo técnico altamente cualificado, el estudio ofrece cursos mensuales, denominados Masterclass GCADV. Además, organiza pruebas y evaluaciones internas, impartiendo los cursos de especialización de la FGV a los mejores intérpretes. Además, hay una reunión mensual de cierre con todos los sectores.

«Cuando la firma alcanza la meta de ventas y entregas de calidad, nos encargamos de traer bebidas y comidas para generar un momento





de integración del equipo y sentido de pertenencia, además de mantener el ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional», detalla.

La Dra. Vitória Garcia Cavalcante menciona que, si todos ponen de su parte, es posible tener un mundo mejor. En 2023, el taller digitalizará por completo todos los sistemas, evitando el exceso de impresión, papel, tinta y residuos. «La integración del 100% no fue algo simple, pero hemos tenido un ahorro muy importante de activos contaminantes», asegura.

La CEO subraya que el Derecho se trata de levantarse temprano todos los días y luchar por problemas «que no son tuyo», pero luchar como si lo fueran. Se trata, pues, de una actividad sui generis en el

ámbito empresarial. «Si renunciamos a la responsabilidad social, no queda nada, en absoluto. Este trabajo es, por sí mismo, nuestra responsabilidad social», afirma.

En lo que respecta a la tecnología, en la archivología del despacho, se utiliza el sistema en la nube, almacenando de esa manera todos los documentos, además de tener un sistema integrado de atención al cliente, donde todos los colaboradores atienden en un solo número. Además, se utilizan técnicas de Inteligencia Artificial (IA).

«Se utilizan como consulta previa para ayudar a los abogados a pensar en las diferentes formas de estrategias procesales. Sin embargo, en este punto, señalo que la IA está disponible para

servirnos, no para reemplazarnos. Independientemente del avance de la tecnología, no hay ley sin un ser humano detrás», comenta.

La firma también cuenta con un equipo comercial para la experiencia de recepción, así como el que actúa personalmente a todos los clientes que tienen una buena relación con los procesos, así como el sistema interno del taller en el área de clientes, donde es posible monitorear en tiempo real todo el avance del proceso, manteniendo una comunicación transparente y honesta.

«Garcia Cavalcante Sociedade de Advocacia lleva en sus venas la necesidad de justicia, la búsqueda de la excelencia y la incansable lucha diaria. Rendirse no es una opción, y varias veces creamos nuevas jurisprudencias o incluso solucionamos lo que aparentemente no se podía solucionar, precisamente en virtud de no rendirse», concluye.



GARCIA
CAVALCANTE
SOCIEDADE DE ADVOCACIA S/S



GARCIA
CAVALCANTE
SOCIEDADE DE ADVOCACIA S/S

MACEDO COELHO ADVOGADOS

Macedo Coelho Advogados es un estudio de abogados de servicio completo, con sedes en las ciudades de Criciúma y Palhoça, en el estado de Santa Catarina, en Brasil, y se ha convertido en una referencia de calidad y excelencia en los servicios legales que ha brindado en un corto período de actividad.

Las áreas de actuación, delimitadas a cada profesional especializado, son esencialmente Derecho Agrario y Agronegocio, Ambiental, Empresarial, Civil, de Consumo, Bancario, Penal, de la Seguridad Social, Laboral, de Familia y Tributario. El servicio está dirigido a clientes seleccionados, que priorizan la calidad.

La socia directora, Dra. Eduarda de Macedo Coelho, señala que la inclusión y la innovación son elementos esenciales para el éxito del negocio y la satisfacción de su equipo. Con la aplicación de la estrategia de benchmarking, se observó que el avance en la productividad comienza en la forma en que se lleva a cabo el reclutamiento de nuevos colaboradores.

En esta etapa, se prioriza la contratación de abogados jóvenes, dispuestos a alcanzar el éxito profesional con el equipo de la empresa. Los contratos asociativos, redactados bajo una visión futurista, permiten a los profesionales desempeñar sus tareas de forma independiente.

La integración del sistema se realiza con todas las plataformas digitales, lo que permite reunir en un solo espacio todos los mensajes reenviados sin perder de vista a ningún cliente potencial interesado en los servicios. El software proporciona la emisión de informes con indicadores para analizar el desempeño del equipo.

Señala que también se organizan reuniones estratégicas cada quincena, con el objetivo de alcanzar las metas y objetivos deseados. Para ello, la socia





directora fomenta la participación de los colaboradores en cuestiones relevantes para el buen funcionamiento de la firma y la consecución del éxito en las demandas legales.

«La corporación cree que el compromiso y el trabajo en equipo son esenciales para la expansión y el desarrollo de nuevos proyectos. Además, todos los colaboradores tienen la capacidad de compartir ideas y experiencias con el equipo, sin jerarquías que limiten la proximidad con los miembros de la junta», afirma.

También se implementa en acciones relacionadas con la igualdad de género, valorando el trabajo de las mujeres, el trabajo decente y el crecimiento económico, así como el consumo y

la producción responsable, la paz, la justicia y las instituciones eficaces, trabajando con empatía en cada caso legal en la lucha por la resolución consensuada de conflictos.

La firma cuenta con un sistema de firma digital con amparo jurídico para coleccionar firmas en documentos en general. De esta forma, se ha conseguido eliminar el 100% del uso de las hojas bond. Además, los colaboradores pueden optar por trabajar desde casa, evitando el estrés del tráfico.

En Responsabilidad Social, establece un canal institucional de comunicación entre los colaboradores, proporcionando beneficios tangibles e intangibles, reconociendo al capital humano como el activo más preciado

de la empresa y ofreciendo un ambiente de trabajo agradable, con mayor libertad en la realización de servicios legales.

La seguridad de los datos se toma muy en serio en la empresa. Los documentos de los clientes se almacenan cuidadosamente en la nube de uno de los softwares legales más reconocidos de Brasil, con un fuerte control de acceso. También implementa lineamientos con pautas relacionadas a compliance, lavado de activos y anticorrupción.

«Una buena reputación corporativa es clave para alcanzar el éxito. Los clientes

deben reconocer que contratar los servicios de una empresa en particular fue la elección correcta. Es el factor determinante para calcular el tiempo que retrasará a la corporación en crecer y diferenciarse de sus competidores», explica.



The background of the entire image is a dark, textured pattern of interlocking hexagons, similar to a honeycomb or a stone wall. The hexagons are shaded in various tones of dark grey and black, creating a three-dimensional effect.

MMC

MACEDO
COELHO

A D V O G A D O S

INSTITUTO ROSARIO CASTELLANOS

El Instituto Rosario Castellanos S.C. está ubicado en México y forma parte del sector privado, con actividades en el área educativa y prestación de servicios en los niveles preescolar, primario y secundario. Con la formación y cualificación misiones, la organización se guía por la calidad en todos los procesos.

De acuerdo con la directora académica, Thelma Elizabeth Andazola Delgado, el instituto desarrolló un programa de Calidad Total, que tuvo como objetivo generar proyectos de formación continua docente e incentivar el trabajo en equipo, buscando la inclusión de clientes y proveedores.

En este contexto, la implementación de acciones responsables está ligada a la calidad. Para ello, la participación de los colaboradores es fundamental. «Interactúan de manera directa en los programas escolares, brindando su servicios y estrategias en pro de la mejora en el sector educativo y de la empresa», afirma.

Entre las iniciativas de la organización, está presente la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con sus metas, especialmente en lo que concierne a la educación y la inclusión, al tiempo que impulsa la sostenibilidad en el día a día del instituto y va más allá de los límites de la empresa.





«En esta área, brindamos educación de calidad para promover la tolerancia entre las personas y contribuir a la construcción de sociedades más específicas, permitiendo que los estudiantes tengan una vida más saludable y sostenible, buscando tener una vida mejor», comenta Thelma Andazola.

En cuanto a las acciones ESG —sigla para Ambiental, Social y de Gobernanza—, destaca: el apego total a la normativa mexicana en materia de cambio climático, la concientización de los estudiantes sobre el reciclaje y el cuidado del medio ambiente, y una invitación al respeto por parte de sus colegas y la tolerancia entre ellos.

Con respecto a la Responsabilidad Social Empresarial, la comunidad

de padres de familia y estudiantes, así como el entorno del instituto, se involucra en la realización de actividades que sean mejores para la comunidad, como limpieza, mejora de la seguridad, entre otras.

También se establecen políticas de conformidad con las leyes nacionales e internacionales contra el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, y el análisis de los clientes, que se realiza a través de visitas de trabajadores sociales a sus domicilios, la evaluación de créditos y la información que ofrecen.

Thelma Andazola presta atención al uso de los recursos tecnológicos, ya que el instituto cuenta con equipos de última generación para brindar seguridad y buen servicio educativo,

monitoreo de cámaras las 24 horas, plataformas digitales y equipos de reconocimiento computarizado para el acceso a la escuela.

En medio de esto, los colaboradores y proveedores tienen acceso a beneficios para administrar y utilizar sus servicios en particular. «Se les brinda apertura para que sean más amplios en la gama de productos que ofertan más allá de nuestra empresa», enfatiza la directora académica, citando la contribución a la satisfacción de estos grupos.

También destaca la importancia de una buena gestión, que genere resultados a partir de una reputación positiva. Mantener esta visión ayuda al instituto a retener el talento, aumenta la confianza en los clientes y hace que

más personas solicitan los servicios que se brindan todos los días.

«Promovemos continuamente valores durante el proceso de formación de cada estudiante, así como la preparación y orientación vocacional, manteniendo el compromiso de entregar a la sociedad egresados de bien, que impacten positivamente al país», concluye.





INSTITUTO ROSARIO CASTELLANOS, S.C.

Somos... tu mejor opción

KINDER A PREPARATORIA



- GIMNASIO
- INGLES
- TRANSPORTE
- COMPUTACION
- CIRCUITO CERRADO
- PROGRAMA DE VALORES
- VIGILANCIA PRIVADA



📍 Venustiano Carranza #1518 Colonia Salvarcar
Ciudad Juárez, Chihuahua, México
656.624.5925 • 656.624.5926

📱 Instituto Rosario Castellanos

CLÍNICA DE ESTÉTICA RENATA SILVA

Clínica de Estética Renata Silva se enfoca en servicios basados en la excelencia y la calidad, además de la sostenibilidad. También se enfoca en la inclusión, resaltando la diversidad y las iniciativas con la sociedad, fomentando el crecimiento y el desarrollo de la comunidad.

La esteticista y emprendedora Renata Silva explica el programa de calidad implementado por la clínica. «Hoy en día, nuestro equipo desarrolla protocolos donde trata los consumibles de manera saludable, reciclándolos y también eliminándolos correctamente», comenta, y agrega que la calidad está ligada al auge de la sostenibilidad.

Los estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que los índices de innovación y desarrollo están relacionados,

entre otras cosas, con los entornos inclusivos y la igualdad de género. Con este propósito, la empresa valora la inclusión en todos los aspectos, dando oportunidades a personas especiales en el esfuerzo laboral.

Invertir en equipos tiene el potencial de hacer que los colaboradores estén más satisfechos y comprometidos. Ante esto, Renata Silva señala que la clínica tiene como objetivo que los colaboradores logren un crecimiento profesional. Para ello, en las reuniones, son libres de demostrar sus habilidades y pueden participar en cursos de perfeccionamiento.

Asimismo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) están presentes en la empresa, ya que impulsan nuevas oportunidades, especialmente en la relación entre la organización y el entorno. En la clínica, el personal es



capaz de reciclar la basura y desechar los objetos punzocortantes correctamente, así como utilizar consumibles reciclados.

Otro punto que resaltar es la Responsabilidad Social. «Actualmente, nuestra empresa realiza acciones sociales en AADV (Asociación para la Asistencia a las Personas con Discapacidad Visual, según su sigla en portugués), eventos con padres de niños con trastorno del espectro autista y acciones con pacientes con cáncer de mama. Tenemos un porcentaje de atención gratuita para la población de bajos recursos», explica.

La clínica también reconoce que los recursos tecnológicos permiten una serie de acciones positivas que ayudan en la implementación de iniciativas ESG. Renata Silva señala que la tecnología está en todos los equipos. «Utilizamos equipos de muy alto nivel en los protocolos, brindando seguridad y resultados», dijo.

Al tener una visión de una comunicación clara y una relación con los clientes, es

posible reducir el riesgo del público, pero también colabora para lograr las expectativas del público, en la clínica, los pacientes pueden responder encuestas de satisfacción. En redes sociales, colaboran con encuestas, así como acciones sociales en el espacio.

Renata también menciona proyectos a futuro, siendo uno de los compromisos de la compañía en el apoyo a la sostenibilidad y la mejora continua. Con este fin, la clínica tiene la intención de implementar un nuevo sitio web, que permita un mayor acceso y comunicación, así como un sistema de programación para las acciones de voluntariado.

«Mi empresa comenzó a destacarse hace exactamente nueve años. En este tiempo, lo que marcó la diferencia fue el trabajo humanizado, sin poder invertir en tecnología, creando acciones en redes sociales, lo que genera una visión de futuro dentro de la empresa», concluye.



TJ Abogados Firma Legal en México

TJ AbogadosMR es una firma legal ubicada en la Ciudad de México, especializada en materia Fiscal, Administrativa, Propiedad Intelectual y Corporativa. Convencidos de que la calidad total y la responsabilidad social no son tareas exclusivas del sector privado, TJ AbogadosMR ha transitado sobre la máxima de que debe existir una coparticipación del sector público, para dotar de congruencia el funcionamiento del binomio gobierno-iniciativa privada en todos los ámbitos que involucren su coparticipación, sea voluntaria, circunstancial o por disposición de ley.

Sin embargo, en no pocas ocasiones deben instrumentarse acciones legales para que las entidades públicas ajusten su actuar al marco legal aplicable y a los derechos de los gobernados, buscando que la intervención del Estado en la esfera del particular sea equitativa, proporcional y justificada de acuerdo con la finalidad de su intervención en cada sector.

En ese sentido la prioridad de TJ AbogadosMR ha sido impulsar los derechos del gobernado frente a los excesos y abusos de las autoridades. Su fundadora y actual directora, Tania Joanne González Covarrubias, ha conducido la firma bajo estas premisas básicas, logrando acotar en numerosos casos la actuación de las autoridades fiscales, de seguridad social, de propiedad intelectual, de salud, de telecomunicaciones, de acceso a la información, entre otras, generando con ello criterios novedosos que han roto paradigmas jurídicos en México, cambiando así, el camino tradicional en el actuar del sector público frente a los gobernados.

Actualmente TJ Abogados es una firma rankeada dentro de las mejores firmas del país por Tops México Los Mejores Abogados© 2024.





TJ Abogados



YouTube TJ Abogados8891



TJ Abogados



tj_abogados1



TJ Abogados

[HTTPS://WWW.TJABOGADOS.COM.MX](https://www.tjabogados.com.mx)

[HTTPS://TOPSLOMEJORESABOGADOS.COM/](https://topslomejoresabogados.com/)



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

QUALITY MAGAZINE EDICIÓN 273

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



WWW.

LAQI