

GESTIÓN HUMANA

La Estrategia
es la Gente..!

Responsabilidad Social
en Gestión Humana

 Asociación Venezolana de
Gestión Humana

www.avgh.org.ve

Afiliados a:



Federación Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana



WFPMA

Sumario

04

Editorial

Arianna Martínez Fico

06

La planificación estratégica con enfoque social: paso clave de la RSE para superar la crisis

Alba Alcantara

14

Responsabilidad de todos

Dunia de Barnola D.

16

Migrar a esquemas colaborativos una perspectiva inclusiva de la responsabilidad social

Mauricio M. Parilli H.

22

9no. Aniversario de la Clínica Popular del Centro Médico Paso Real que cumple 23 años

Alexandra López

24

Sinergia ambiental

Elizabeth Bravo Chestari

26

Como integrar la RSE en tu empresa; caso GENERAL DE ALIMENTOS NISA C.A GENICA

Lonellis Castillo

La Responsabilidad Social Empresarial y su valor

Maria Alejandra Barrios

28

La responsabilidad Social Empresarial de DUSA (RSE), va más allá de la acción social

Susana Cúrbelo

30

Bigott: Responsabilidad Social de Punta a Punta.

Karina Odreman

34

“Mientras más difíciles sean los tiempos más debemos fortalecer nuestra acción social”

38

PwC Venezuela: “Comprometidos e inspirados con la sostenibilidad en el país”

42

Muestras escénicas adaptadas en forma vanguardista, presentadas a través de personajes de la vida cotidiana que conectan a la audiencia con el disfrute y la reflexión profunda

Mirna González

46

Programación

Eventos 2017

50

Editorial

Antes que hablar de Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela, pareciera que lo adecuado es hablar de Responsabilidad Ética. Prevaler (sobrevivir más mantener un conjunto de valores), cuidar a su gente y a los clientes es la gran tarea para las empresas.

Es un momento complejo para el sector empresarial, uno que exige liderazgo y altos niveles de conciencia de toda la comunidad que constituye una empresa. Pensar -y actuar- para procurar la sobrevivencia inmediata, a la vez que se garantiza la sostenibilidad en el tiempo y la generación del capital social necesario para la recuperación -reconstrucción o reinversión- del país, pareciera ser el gran llamado de los tiempos a nuestros líderes empresariales.

Cuando hablamos de Capital Social nos referimos, citando al académico chileno Carlos Vignolo, a la capacidad de una organización de producir valor, que proviene de cuatro grandes fuentes:

- Capital Humano: la capacidad de producir valor de las personas que conforman la organización en cuanto individuos independientes.
- Capital Relacional: la capacidad de producir valor que proviene de las dinámicas de relación entre las personas y que hace de la organización una organización.
- Capital Ambiental: la capacidad de producir valor asociada al tipo de contexto en que las relaciones se establecen.
- Capital Direccional: la capacidad de producir valor que proviene del alineamiento de las acciones individuales con un proyecto común o compartido.

En AVGH hemos querido dedicar la última revista del año a un tema tan relevante como la responsabilidad social que, en una Venezuela que día a día lucha por no caerse a pedazos, se ha convertido más en un asunto de heroísmo que de responsabilidad empresarial.

En este número encontraremos varios artículos que nos ofrecen luces de cómo hacer de la RSE y la generación de Capital Social una estrategia de la empresa. Así mismo, hemos querido compartir varios casos exitosos de empresas que, más que hacer RSE, son verdaderos ejemplos de organizaciones social, ética y ambientalmente responsables.

Esperamos que esta edición sea una contribución a poner en el centro de la reflexión el rol histórico que les toca jugar a las empresas en hacer de Venezuela un país próspero, productivo, amable y solidario. Un país en el que nuestras generaciones futuras quieran vivir. Esa es nuestra apuesta en AVGH.

Arianna Martínez
Presidenta del
Consejo Consultivo AVGH



Publicación de la Asociación
Venezolana de Gestión Humana

Director Editorial:

Arianna Martínez Fico
Presidenta del
Consejo consultivo

Gerente Editorial:

Emilse Plata

Comité Editorial:

Arianna Martínez, Ana Judith
González, Pasquale Caruso,
María Isabel Martínez,
Carmen Edith de Ron, Hugo
Urdaneta, Marielena Alvarado

Revisión:

Arianna Martínez Fico

Colaboradores:

Alba
Alcantara, Dunia de
Barnola, Mauricio M. Parilli
H., Alexandra López,
Elizabeth Bravo Chestari,
Lonellis Castillo, María
Alejandra Barrios, Susana
Cúrbelo, Karina Odreman,
Erika Peña, PwC Venezuela,
Mirna González

Diseño Grafico:

Itmedia

Distribución:

Asociación Venezolana de
Gestión Humana

Comercialización:

Asociación Venezolana de
Gestión Humana
Centro Comercial el Recre,
Torre Sur, Piso 9 Ofrc. 9-7 Av.
Venezuela de Bello Monte.

Caracas
Tlf: (582) 762.83.55 / 762.20.43

Fax (582) 763.20.01

Web: www.avgh.org.ve

E-mail: informacion@avgh.org.ve

Twitter: @avgh_oficial -
Facebook - LinkedIn

La revista GESTIÓN HUMANA
no se hace necesariamente
solidaria con los conceptos
emitidos por los entrevistados o
articulistas

Afiliada a:



Federación Interamericana de
Asociaciones de Gestión Humana



WFPMA

LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON ENFOQUE SOCIAL: PASO CLAVE DE LA RSE PARA SUPERAR LA CRISIS

LA RSE COMO UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

En los últimos años, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha convertido en un constructo social, conocido como la relación que la empresa establece con todas sus partes interesadas en el corto, mediano y largo plazo que le permita su accionar para generar valor y perdurar en el tiempo.

Sin duda alguna la RSE ha tomado espacios en el ámbito internacional, con un sinnúmero de organizaciones e instituciones, tanto públicas como privadas, académicas y empresariales dedicadas a este tema, ampliamente conocido en el mundo empresarial; sin embargo, a la hora de su implementación y aplicación, las empresas puedan caer en dos distorsiones: la primera es pensar que toda acción con un resultado positivo

es RSE y la segunda, mucho más común, es complejizarla tanto con modelos de gestión, estándares, indicadores y variables, que hace suponer que su aplicación es inviable para muchas empresas, cuestión que intentaremos aclarar más adelante.

Según Forum Empresa, la RSE es una nueva forma de hacer negocios en la que la empresa gestiona sus operaciones de forma sustentable en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos públicos con los que se relaciona (los accionistas, los empleados, la comunidad, los proveedores, los clientes, etc.) y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras.

En tal sentido, la RSE se puede considerar como una herramienta de gestión de negocios, que ayuda a las empresas a tener éxito en lo económico, lo social y lo ambiental como parte de un modelo de desarrollo sustentable, es decir, que logre un equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.

Según el Instituto de Negocios para la Responsabilidad Social (BSR) la RSE se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a ella.

La RSE es una nueva forma de hacer las cosas, tanto al interior de la organización como al exterior de la misma, de forma ética, voluntaria y consciente, que toma en cuenta cuál es el efecto de su actuación en los distintos "stakeholders" o grupos de interés.



Desde esta concepción, entenderíamos la RSE como comportamientos de negocios basados en valores éticos, que incluyen una estrategia para mejorar continuamente la relación entre la empresa y sus distintos grupos de interés. Esta estrategia debe estar enfocada en incrementar la rentabilidad, la competitividad y la sostenibilidad de la empresa.

Si una empresa necesita mejorar sus niveles de rentabilidad para ser competitiva y lograr su permanencia en el tiempo, la RSE debe ser considerada como la estrategia de gestión empresarial necesaria para alcanzarlo.



Autor: Alba Alcantara

Directora de Innovación Gerencial A.R.
Consultora. Profesora de Ética y RSE
Postgrado FACES UC.

Para la Confederación de Empresarios de Málaga, la Responsabilidad Social se identifica con la garantía del éxito de una empresa que integre en su gestión consideraciones sociales y medioambientales; es decir, que busca satisfacer las necesidades de sus clientes, así como gestionar las expectativas de otros grupos de interés. A estas nuevas demandas del mercado se ha de responder aportando a la gestión de las empresas dos nuevos elementos:

1. La integración en la cultura de la empresa, en su estrategia, misión y visión la gestión única de determinados valores.
2. Involucrar en ellos a los grupos de Interés.



LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON ENFOQUE SOCIAL: HERRAMIENTA BASE DE LA RSE

La Planificación Estratégica la entendemos como un proceso mediante el cual una organización define su objetivo de largo plazo y las estrategias para alcanzarlo. Iniciar este proceso adecuadamente, pasa por definir previa y correctamente la plataforma ética de la empresa: Misión, Visión y Valores, ya que definir la dirección estratégica de la empresa permite la integración de las operaciones a la estrategia de la compañía y que toda la organización trabaje en la misma dirección.

Planear estratégicamente significa compatibilizar las oportunidades ofrecidas por el ambiente externo y las

condiciones internas de la empresa para satisfacer sus objetivos futuros.

Partiendo de la premisa que la RSE involucra todas las decisiones de una empresa y debe generar confianza en sus grupos de interés, denominaremos de ahora en adelante a la Planificación Estratégica con Enfoque Social como la alineación de la Visión, Misión y Valores de la empresa para asegurar el cumplimiento y alcance de las estrategias de RSE, trazadas por ella para satisfacer y sobrepasar las expectativas de los grupos de interés y lograr exitosamente los objetivos de la organización

Víctor Guédez destaca que el diseño de estrategias de responsabilidad social debe iniciar con la definición de un mapa de actores o grupos de interés, a fin de precisar cinco aspectos fundamentales:

- a) ¿Quiénes son los grupos de interés explícita y directamente relacionados con la empresa?
- b) ¿Cuáles son las necesidades, expectativas y capacidades que deben atenderse?
- c) ¿Cuáles son las formas de relacionarse con la empresa y qué implicaciones generan?
- d) ¿Cuál es la vulnerabilidad y el riesgo de no atenderlos?
- e) ¿Cuáles serían las ventajas y beneficios de anticipar y sobrepasar lo que requieren?

Sin duda alguna, tener este Mapa o Matriz de Grupos de Interés, orientará la selección de la estrategia de RSE.

LA ESTRATEGIA DE LA RSE SEGÚN SUS DIMENSIONES Y LOS GRUPOS DE INTERÉS

Asociando el concepto de Desarrollo Sustentable con la RSE, encontramos que existen 3 dimensiones sobre las cuales las empresas desarrollan actividades y comportamientos responsables, tanto al interior como al exterior de ellas, con la finalidad de generar valor para garantizar su sostenibilidad a mediano y largo plazo:

- La dimensión social**
- La dimensión económica**
- La dimensión ambiental**

Dimensión	SOCIAL	ECONÓMICA	AMBIENTAL
Perspectiva Grupos de Interés			
INTERNA: Accionistas Trabajadores Socios Aliados	Beneficios Sociales Condiciones laborales Gestión de la diversidad Derechos humanos	Buen Gobierno Corporativo Productos socialmente responsables Productividad laboral	Ecoeficiencia Productos ambientalmente responsables
EXTERNA Clientes Consumidores Proveedores Distribuidores Competidores Sindicatos Comunidad Gobierno ONGs, etc.	Acción Social Voluntariado Patrocinio Relación con la Comunidad	Gestión del riesgo Inversión socialmente responsable Creación de empleo Distribución de riqueza Precio Justo Cadena de suministro	Identificación y minimización de impactos ambientales Conservación del entorno

Aún cuando muchos se refieren a la RSE como un compromiso que contempla actuar en equilibrio sobre estas tres dimensiones, la realidad es que dependiendo de la dimensión en que no estemos bien y sobre cuál grupo de interés se ve afectado por esta dimensión, será donde se direccionen la mayor parte de las acciones estratégicas para lograr ese equilibrio y actuar con responsabilidad social.

Así, por ejemplo, una empresa donde sus niveles de emisión de CO2 son elevadas, su acción prioritaria debería ser reducir las emisiones de una manera que sustente la energía limpia, enmarcando su actuación dentro de la dimensión ambiental acorde con su realidad y contexto.

En el caso de Venezuela, las empresas han tenido que enfocar gran parte de sus esfuerzos en acciones de gestión humana atendiendo, principalmente, la dimensión social y el grupo de interés trabajadores, producto de la "Situación País" que ha ido en detrimento de la sociedad tanto en lo político, lo económico y lo social con una crisis de valores morales y éticos, que ha tocado profundamente a los trabajadores, viéndose disminuida su capacidad adquisitiva, a quienes se les hace muy difícil cubrir sus necesidades básicas. Esto ha hecho que las empresas tengan que ejecutar acciones que contrarresten la alta rotación de personal, el ausentismo laboral, la apropiación indebida de los recursos de la empresa y la desmotivación, entre otros.

BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR UN MODELO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON ENFOQUE SOCIAL

Implementar un modelo basado en la Planificación Estratégica con Enfoque Social traería como beneficio:

- Establece eficazmente la plataforma ética de la empresa y las estrategias de RSE
- Genera sentido de pertenencia, compromiso y colaboración de los trabajadores para con la organización, sus objetivos y estrategias.
- Valida constantemente los valores de la organización.
- Mejora significativamente las relaciones de la organización con las comunidades con las cuales convive e interactúa,

- generando de igual forma valor agregado a través de la valoración de la comunidad en referencia a la presencia y permanencia de la empresa.
- Aumenta la identidad corporativa
- Genera un equipo de trabajo centrado en los objetivos y, por ende, más eficiente y productivo.
- Reduce los costos asociados a la baja productividad.
- Reduce el ausentismo laboral.

CONOCIENDO EL PROGRAMA PECES

El Programa de Planificación Estratégica Con Enfoque Social (PECES), ha sido diseñado por Innovación Gerencial AR Consultora como un modelo gerencial para garantizar que las empresas tengan objetivos, lineamientos, pautas de acción y programas, a partir de un direccionamiento estratégico con enfoque social, al involucrar completamente a cada una de las personas y entes que le dan vida a la organización, generando como resultado principios rectores compartidos y vividos por los miembros de la empresa, que los llevan a sentirse identificados y comprometidos con el cumplimiento de los mismos, y además estimulan las acciones socialmente responsables en la empresa.

Este programa "PECES" se ha venido implementando exitosamente durante una década en empresas venezolanas, logrando como objetivo principal generar un ambiente laboral armonioso, colaborativo y pro-empresa, mejorando las relaciones y comunicación del equipo de trabajadores y entorno social, con la gerencia y directiva de la organización, para generar sentido de pertenencia y motivación de la fuerza laboral por el bienestar de la organización donde se aplica, mejorando los resultados de forma integral.

La Asociación Venezolana de Gestión Humana AVGH e Innovación Gerencial AR Consultora han establecido una alianza para asesorar y acompañar a las empresas que estén interesadas en implementar estrategias y programas de Responsabilidad Social Empresarial.






Servicios eLearning

La **Asociación Venezolana de Gestión Humana** en miras de ampliar su oferta y en alianza con Gedecom, pone a disposición de sus y organizaciones contacto un amplio catálogo de servicios eLearning
Entre los servicios ofrecidos, destacan:

- Alquiler de **Aulas Virtuales y Salas de Conferencia** en línea
- **Consultoría y asesoría eLearning**
- Cursos eLearning en **Stándar Scorm, Videos y Simulaciones** a la medida
- Implementación de Sistemas de **Gestión del Aprendizaje y Universidades Corporativas**

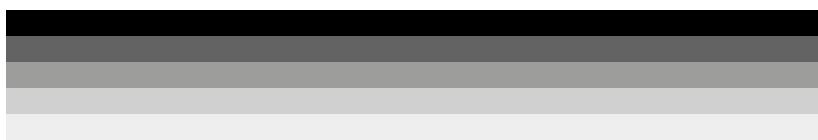
Ya contamos con un catálogo de cursos en materia de **Salud y Seguridad Laboral** y la Lopcyamat, temas comerciales y Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo

Talleres de formación en **Diseño y Administración de Aulas Virtuales**

Para mas información, **contáctanos:** (+58)212.762.83.55 / 762.20.43

 informacion@avgh.org.ve

RESPONSABILIDAD DE TODOS



Uno de los grandes retos que tienen los líderes empresariales nacionales y regionales, sean grandes, medianos o pequeños, y los actuales emprendedores que son los futuros empresarios, es rescatar la institucionalidad de la empresa privada y de las organizaciones que apalancan y soportan el desarrollo productivo.

La incertidumbre jurídica, las trabas burocráticas y el contexto hostil que ocupan la agenda gerencial en estas épocas –no sólo en nuestro país sino globalmente– hacen que este reto pase a ser una urgencia. Postergar la atención a este tema, dejar este gran desafío para otros momentos, no hacen sino justificar aún más la necesidad de emprender, desde ahora mismo, iniciativas que apunten a visualizar a las empresas en un horizonte de mediano y largo plazo.



Esa redefinición del papel de las empresas en la sociedad actual y venidera, no es un tema de campañas de comunicación, sino de revisar la relación de la empresa con la sociedad y sus condiciones; se trata de convocarlas a adoptar un esquema gerencial integrado que privilegie la responsabilidad social como bisagra que articule la comprensión clara de su línea de negocio con la realidad de las personas que la integran y la rodean.

Esta visión implica que la empresa incorpore el potencial y necesidades del mercado de las mayorías en su planificación de largo plazo, y adopte tecnologías eficientes tanto en lo ambiental como en lo energético. Implica convertirse en un socio efectivo de su comunidad de influencia y del entorno general. Es una visión que exige comprender que el impacto social y el desarrollo económico sustentable, conjuntamente, son la esencia misma del negocio, tomando en cuenta a todos los actores que participan en la empresa.

La empresa es su gente y la gente. Por ello, en su estrategia de largo plazo, es necesario que la empresa atienda de manera integral y equilibrada a los diferentes actores que convergen en ella y que aportan, cada cual, un valor agregado: capital de los accionistas, financiamiento de los inversionistas, ingresos de los clientes, conocimiento y ejecución de sus recursos humanos, supervisión necesaria de los reguladores, imagen en la opinión pública, suministros de calidad y a tiempo de los proveedores, colaboración de la comunidad, soporte de los aliados y aceptación y reconocimiento de la sociedad.

Todo integrado en una ecuación compleja, multivariable, que relaciona las variables intrínsecas del negocio con las determinantes de una sociedad compleja, en transformación permanente y, particularmente, en el caso venezolano, presa de la incertidumbre y la mutación en las reglas del juego.

El empresario, por naturaleza, toma riesgos para aprovechar las oportunidades del futuro. Y le toca asumir, además, decisiones conscientes de inversión financiera y social, en un coherente desarrollo de su talento y colaboradores, y del entorno amplio donde desarrolla su negocio. El primer paso es que cada líder en su empresa, asuma esta responsabilidad. Esto le exige dedicar un tiempo precioso a darle sentido estratégico a la reconstrucción del país, no asumiendo roles políticos, sino aquellos que corresponden a empresas con visión y responsabilidad social integral.



Autor: Dunia de Barnola D.
duniadebarnola@gmail.com
@duniadebarnola

MIGRAR A ESQUEMAS COLABORATIVOS UNA PERSPECTIVA INCLUSIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Pensar en colectivo y buscar que la sinergia no solo se desarrolle entre líderes, sino que facilite la articulación de actores institucionales, individuales y beneficiarios de los programas de responsabilidad social, ofrece una nueva oportunidad para ampliar el impacto y ser más inclusivos dentro del marco de participación y actuación en un proceso que involucra desarrollo.



Autor: Mauricio M. Parilli H.
Director de Aprendo y
Emprendo C.A.

Durante muchos años pensar en responsabilidad social significaba pasar desde esquemas que apuntaban desde la filantropía hasta el mercadeo social. Con el devenir del tiempo se fueron sumando conceptos, teorías y prácticas, donde la RSE pasó a ser un nicho de empresas con necesidades de operar en ambientes cuyos entornos podían generar una amenaza o, incluso, un aliado para el normal funcionamiento de proyectos que eran impulsados por las empresas.

Décadas más adelante, las empresas interiorizaban el impacto de lo alcanzado en el entorno y comenzaron a mirar las oportunidades de desarrollar acciones que mejoraran la calidad de vida de sus

empleados y aliados. Esto fue coronado en Venezuela con mecanismos legales que estimularon la re inversión sobre las propias empresas, como lo fue el caso de la Ley de Ciencia y Tecnología (LOCTI), la Ley de Responsabilidad Social en Radio Televisión y Medios Electrónicos (Resorte); sin embargo, una vez que los estímulos variaron y comenzó a darse una direccionalidad distinta a las oportunidades de crecimiento de las empresas, las organizaciones sintieron la necesidad de incorporar las actividades que impulsaban a la cadena de valor de sus propios negocios.

En Venezuela observamos muchos ejemplos en ese sentido. Fundación Mendoza y la diversidad de programas para el estímulo a la educación, salud, cultura y microfinanzas. Empresas Polar estimula la excelencia, el deporte y las prácticas de apoyo a proveedores, clientes y el trabajo social a partir de sus empleados. El Grupo Sigo y la inversión que durante años ha venido realizando a través del paraguas de la Universidad Corporativa Sigo, impulsando la educación, el bienestar y la empleabilidad a través del emprendimiento. Hacienda Santa Teresa y el impacto a través de sus proyectos Alcatraz y Casas Blancas. En todos ellos se identifica el éxito desde la gestión y sistematización de sus inversiones en planes, programas y proyectos.

Ahora bien, con la entrada en el mundo gerencial de nuevas dinámicas, donde la gestión de entorno y la tangibilidad del capital relacional cobra mayor auge,



aparece la tendencia a la creación de ecosistemas colaborativos, donde las empresas participan junto a otros actores en la medida que hacen confluencia sobre los intereses compartidos, los espacios de visibilidad y las oportunidades de maximizar el impacto en la gente.

En este sentido, una gestión colaborativa de la RSE pasa por lograr una definición a través de la cual se entienda la dinámica que se genera cuando la empresa estimula la participación de diferentes actores del entorno y los invita a formar redes asociativas y colaborativas para la creación de espacios de acción y co creación de iniciativas en las que cada actor ejerce un rol. Los recursos se gestionan de manera más eficiente y se canaliza una comunicación más clara, transparente y asociada al tipo de audiencia donde se manifiesta el trabajo, desarrollándose así mayor impacto y sostenibilidad de los resultados en el tiempo.

¿CÓMO FUNCIONA UN SISTEMA COLABORATIVO PARA LA RSE?

- Invirtiendo tiempo y espacio en la generación de conversaciones claves y robustas entre actores
- Estimulando el desarrollo de confianza, basada en la disposición, la competencia, confiabilidad y la solidaridad entre los miembros
- Juntando propósitos y metas para definir iniciativas que pueden ser desarrolladas a partir de la colaboración e intercambio de talento humano, recursos financieros, espacios e infraestructura de apoyo, tecnología y procesos de trabajo
- Definiendo acuerdos de interacción y favoreciendo la co creación a partir de la espontaneidad de la propia dinámica en el accionar de los proyectos o iniciativas.

Un ejemplo claro de este tipo de acción se puede encontrar en el Estado Nueva Esparta con el naciente ecosistema emprendedor, el cual funciona de manera espontánea e incorpora actores desde la empresa privada, academia, instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, agentes financieros, gremios, especialistas, emprendedores y muchos otros actores. En los últimos 8 años se han formado y/o certificado más de 7.000 emprendedores, se cuenta con 6 espacios públicos feriales donde conviven más de 1.000 emprendedores en vitrinas públicas, se han creado espacios conversacionales para la concreción de citas de negocios entre emprendedores y empresarios, y se han generado innumerables eventos anuales promovidos para crear cultura de emprendimiento y acelerar modelos

de negocio. Por otra parte, se observa el protagonismo en anaqueles de muchos productos artesanales, que hoy día pasan a ser marcas reconocidas que ya están en tierra firme y siguen avanzando a nuevos mercados.

Es importante, para que estos ecosistemas colaborativos funcionen, la periodicidad de los encuentros, la definición de agendas de trabajo medibles que apunten a objetivos claros y compartidos, la comunicación y el uso de la tecnología para compartir datos, resultados, aprendizajes, el fortalecimiento de los líderes y las capacidades institucionales y la existencia de una hoja de ruta que permita guiar el camino y sistematizar los procesos para llegar a la sostenibilidad. Es importante aprender a fluir, a escuchar y a conversar.



¿CUÁLES TÉCNICAS O HERRAMIENTAS PODRÍAN ESTIMULAR LA APARICIÓN DE SISTEMAS COLABORATIVOS EN RSE?

Existen diversidad de técnicas y metodologías, entre las más recomendadas estarían:

- **World Cafe**, que es un proceso de conversación humana, cálida y significativa que permite a un grupo de personas dialogar sobre preguntas poderosas, para generar ideas, acuerdos y caminos de acción creativos e innovadores, en un ambiente acogedor y amigable, semejante al de una cafetería. Esta técnica permite generar consensos y trabajar con audiencias grandes, donde es necesario crear criterios de participación y acciones conjuntas.
- **Indagación apreciativa**, es un proceso y una metodología que impulsa el cambio, incrementa las fortalezas y las convierte en hábitos, promueve el crecimiento, la ilusión y la motivación. Normalmente es utilizada para estimular el cambio estratégico y crecimiento sostenible de las organizaciones que interactúan en un ecosistema.
- **Open Space**, son eventos con un conjunto pequeño de reglas que permiten a un grupo de personas interactuar en una forma simple, productiva y organizada para crear diálogos referidos a los problemas más comunes y/o críticos de los participantes.
- **Art Of Hosting**, es un enfoque de liderazgo que escala desde lo personal a lo sistémico mediante la práctica personal, el diálogo, la facilitación y la co creación de la innovación para hacer frente a desafíos complejos.

Cuando una empresa toma la decisión de migrar su esquema de accionar en la responsabilidad social empresarial a sistemas colaborativos, el reto pasa por abordar el cambio desde varias acciones, tales como:

- 1 Conformar un equipo interno responsable de direccionar el proceso y de impulsar dentro de la cultura corporativa, la colaboración como un eje transversal y principio de acción. Este equipo, a su vez es el encargado de promover la agenda y diseñar los eventos internos y externos para llevar a las audiencias las propuestas, utilizando cualquiera de las técnicas antes descritas.
- 2 Realizar el análisis de entorno, mapeando los diferentes actores colectivos e individuales que pueden tener injerencia y convertirse en un medio para el impulso y desarrollo de iniciativas. Para esta gestión de entorno es clave identificar las relaciones entre los actores, las fortalezas y ámbitos de acción donde se encuentran, así como mapear las zonas geográficas y áreas de impacto que tienen cada uno de ellos.
- 3 Generar espacios de encuentros, donde el centro sea escuchar y conversar sobre desafíos que puedan ser comunes a los actores y las múltiples formas de abordar dichos desafíos, entendiendo que la hoja de ruta que se trace debe agregar valor a la cadena de cada uno de los actores, de manera que sea parte del propósito de las organizaciones y/o personas. De estos espacios deben desprenderse agendas de trabajo que permitan co crear proyectos y actividades para la acción.
- 4 Identificar indicadores que puedan medir las variables claves de las iniciativas y proyectos y hacer un balance de recursos disponibles y necesarios para estimular y desarrollar las iniciativas establecidas como prioridad.
- 5 Generar un plan de comunicación donde prevalezca el interés de las audiencias, la claridad y simplicidad de los mensajes y la potencia de los mismos para generar conexión emocional y ganar a las audiencias a la participación.
- 6 Monitorear el liderazgo y la calidad de la relación entre los actores, así como la transparencia y la sistematización de procesos, es importante recordar que todo lo que la empresa impulsa hacia el exterior de la misma, representa una oportunidad de identificación, orgullo y compromiso con sus propios trabajadores.

Podemos entender que la dinámica social y organizacional nos lleva a comprender la realidad ya no solo desde la mirada de la propia empresa; requiere además de un nivel de conciencia colectivo, donde la empresa cumple un rol fundamental al estimular el desarrollo de competencias entre sus colaboradores, la sensibilización hacia los problemas del entorno y su vinculación de manera directa o indirecta en la búsqueda de soluciones a dichos desafíos, toda vez que el accionar está relacionado con el propósito de la empresa y la necesidad de ser sostenibles en un entorno social, político y económico del cual no puede

estar ausente.

¿Cuáles son las necesidades de tu empresa en este momento y cómo se conectan con los desafíos del entorno? ¿Puede tu organización transitar solo estos desafíos o es momento de pensar cómo articularte o articular a otros en la dinámica de desarrollo? ¿Está tu empresa organizándose para nuevos esquemas de trabajo? ¿Cuál es tu rol como líder: esperar y mantener o migrar a nuevos esquemas? Estos son algunas interrogantes que pueden ayudarte a ubicar dónde estás y hacia dónde quieres ir.



@CREATINGCONSULTING @CREATING_INT

WWW.CREATINGCONSULTING.COM

"Pioneros en la integración de Cultura y Estrategia en el contexto de una visión trascendente y profunda de la manera de hacer negocios"

En **CREATING CONSULTING** nos especializamos en inspirar y guiar procesos de transformación cultural desde nuevos paradigmas, para incluir el propósito trascendente en el ADN mismo de la gestión y alinear valores personales y organizacionales.

PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL "CTT PRACTITIONER" EN MODELOS, HERRAMIENTAS Y PROCESOS PARA LA TRANSFORMACIÓN CORPORATIVA

Este nuevo Programa de Certificación "CTT" **Cultural Transformation Tools®** integra el modelo de niveles de conciencia personal, organizacional y de liderazgo de **Barrett Values Centre (BVC)**, líder mundial en el campo de cultura y valores, con el enfoque gerencial y la experiencia de **Adolfo Jarrín (CEO Creating Consulting)**.

Dirigido a los ejecutivos del más alto nivel empresarial, profesionales de gestión humana, especialistas en planificación estratégica, agentes de cambio y consultores que deseen conocer y utilizar los modelos y herramientas para caracterizar culturas y estilos de liderazgo, al igual que guiar los procesos de transformación cultural desde una perspectiva trascendente y humana que invita al despertar de la persona jurídica.



Fechas y lugares

MIAMI, FL. EE.UU. 06 AL 09 DE FEBRERO 2018
BILBAO, ESPAÑA. 26 FEBRERO AL 1 MARZO 2018
BOGOTÁ, COLOMBIA. 11 AL 14 ABRIL 2018

CUPOS LIMITADOS - PARA MÁS INFORMACIÓN  BARBARAJARRIN@CREATINGCONSULTING.COM  +1 (305) 409 75 33

¡DE ANIVERSARIO!

9NO. ANIVERSARIO DE LA CLÍNICA POPULAR DEL CENTRO MÉDICO PASO REAL QUE CUMPLE 23 AÑOS



Centro Médico Paso Real, el Hospital Privado ubicado en Charallave, celebró en el mes de octubre su 23º aniversario y en ese contexto organizó una serie de eventos para conmemorar, junto con su equipo de trabajadores, médicos, proveedores, pacientes y otras clínicas del país, su constante crecimiento. Se realizó la elección de la madrina de la clínica, la fiesta aniversario para los trabajadores, las X Jornadas de gestión en servicios de salud, cuyo tema central fue, "Inteligencia de servicios en salud como estrategia de negocio", bajo la modalidad de Webinar y 4 viernes de Hora Feliz!!

Asimismo, su programa de Responsabilidad Social Empresarial denominado Clínica Popular, ubicado en el sector Paso Real 2.000, celebró su 9no aniversario generando bienestar en los sectores populares y desasistidos de servicios de salud de los Valles del Tuy.

Ya son más de 35 mil los pacientes atendidos y más de 13 mil personas beneficiadas en la Clínica Popular del Centro Médico Paso Real durante estos nueve años de funcionamiento de manera ininterrumpida, ofreciendo Atención Primaria en Salud de altísima calidad a muy bajos precios en las diversas especialidades: Medicina Familiar,

Odontología, Gineco-obstetricia, entre otros.

La sinergia que se ha creado entre los trabajadores, proveedores, la comunidad, el gobierno regional, la empresa privada y los pacientes, ha contribuido con el fortalecimiento del proyecto, que apunta a incrementar la calidad de vida de todos aquellos que son beneficiados por las diversas actividades orientadas a la prevención de enfermedades y promoción de la salud, entre las que destacan: las jornadas de vacunación, pesquisas de cáncer de cuello uterino, jornadas ginecológicas, charlas nutricionales y de orientación sexual, despistaje de hipertensión, la ejecución del plan vacacional "Fundacionito" para los niños de la comunidad, actividad física -bailoterapia-, la actividad navideña denominada "Un regalo en navidad", la organización de cine-foros, reuniones con los Consejos Comunales entre otras actividades de bienestar social e integración comunitaria.

La Clínica Popular se mantiene en gran parte por un Fondo Social, donde los trabajadores de manera voluntaria aportan mensualmente el 1% de su sueldo contribuyendo así al bienestar social.

Luego de 23 años apostando al desarrollo social sostenible y responsable de Venezuela, el Centro Médico Paso Real ha creado el hashtag #SeguimosCreciendo, el cual traduce las acciones que hacen día a día para el beneficio de todos sus pacientes, trabajadores, médicos y proveedores.



Autora: Alexandra López
lopezalexandra.08@hotmail.com



#SeguimosCreciendo

f Centro Médico Paso Real @CMedicoPasoReal

p CentroMedicoPasoReal CentroMedicoPasoReal

www.centromedicopasoreal.com.ve



SINERGIA AMBIENTAL

En los municipios Mara y Miranda del estado Zulia se estaba desarrollando una obra civil de gran envergadura que actualmente por la situación país se encuentra paralizada: el Proyecto Segundo Cruce Sobre el Lago de Maracaibo, mejor conocida como Puente Nigale. Con esta obra se estará impactando directamente una población aproximada de 1.899.087 habitantes. Allí fuimos encargados de asumir el área de responsabilidad social. Se diseñó e inició un programa de amplio espectro que implicaba el desarrollo conceptual y práctico de las cinco dimensiones de RSE, y que se denominó Puente de Oportunidades. El Programa inició con diversas acciones planificadas, entre ellas una puerta adentro que tuvo mucho contenido educativo hacia los trabajadores y despertó en ellos una mayor concienciación hacia el voluntariado social y el reúso de materiales de desecho de la obra. Esta acción les hizo ver un trabajo con mayor sentido social y ambiental, a la vez que procuró proyectar esa conciencia hacia afuera (comunidades). Eso fue, Sinergia Ambiental.

En los desechos de la obra se nos presentaba un nicho de oportunidades ya que se dispone de muchos materiales que, aun al manejarse como desechos, no tienen por qué ir a la basura diariamente como consecuencia del desarrollo de un proyecto. Así, encontramos maderas en buenas condiciones para ser utilizadas en la reparación y/o fabricación de muebles para las escuelas del entorno. Pensar en utilizar solo materiales nuevos es una idea que castra la inventiva y el sentido de resguardo del ambiente. Esta tendencia está siendo remplazada por la riqueza social que pueden aportar los materiales reutilizables.



Autora: Elizabeth Bravo Chestari
echestari@gmail.com



Para ejecutar Sinergia Ambiental se unieron las áreas de ambiente, producción y responsabilidad social. El acopio y selección de la madera fue responsabilidad del área de ambiente. La organización de grupos de trabajadores fue responsabilidad del área de producción. La detección de necesidades y enlace de las comunidades y centros educativos fue responsabilidad del área de responsabilidad social. Una vez definida y planificada la actividad, los trabajadores voluntarios fueron informados del trabajo y el objetivo del mismo, se dispuso de dos horas laborales para trabajar la madera con modelos de sillas y mesas de acuerdo a las especificaciones de los docentes. Según datos y estadísticas que manejó el área de RSE se determinó atender, en el caso del municipio Miranda, el Simoncito Caracolito de mar ubicado a 700 metros del campamento de trabajo en Miranda (Los Simoncitos son guarderías infantiles para niños de

escasos recursos económicos de 1 a 5 años donde son cuidados mientras sus madres van a su trabajo), y la escuela Unidad Educativa Santa Fe ubicada en el Municipio Mara, a unos 1.700 mts del campamento secundario, para niños de educación inicial y básica, de 4 a 12 años en su mayoría de la etnia Wayuu. En el caso de la escuela Santa Fe se hizo reparación de las mesas y sillas de la escuela. El trabajo de fabricación y reparación fue realizado en el patio de trabajo del campamento Miranda.

El resultado fue maravilloso, niños contentos, padres y docentes felices y satisfechos con un trabajo sinérgico, que nos proporcionó una victoria temprana a bajo costo y grandes beneficios determinados a través de indicadores de resultados.



COMO INTEGRAR LA RSE EN TU EMPRESA;

CASO GENERAL DE ALIMENTOS NISA C.A GENICA

Autor: Lonellis Castillo
leoneliscastillo@gmail.com

La Responsabilidad social es un valor aplicado en el modo de ejercer en las empresas hoy en día, que debe impulsarse a través de la presidencia o direcciones generales de las mismas, para poder traducirse en una gestión perdurable que responda a los diferentes stakeholders, y que abarque el respeto por los derechos humanos del consumidor, de los proveedores, trabajadores y comunidad.

Es por ello que para la empresa GENERAL DE ALIMENTOS NISA C.A (GENICA), los valores de ética y transparencia se han convertido en las coordenadas principales que guían el comportamiento de la empresa e impulsa a la misma a expresar abiertamente dichos valores. En la actualidad las empresas, incluyendo a las del sector alimenticio, aspiran a mejorar la calidad ética de sus sistemas gerenciales, así como de Responsabilidad Social, al reclutar personas con compromisos morales sólidos, inculcar y desarrollar valores que guíen su conducta y las de sus grupos de interés en la búsqueda de un mundo mejor.



La sociedad actual exige organizaciones basadas en la gestión socialmente responsable, la cual debería ser asumida dentro de los límites de sus respectivas competencias, para evitar poner en peligro su capacidad de rendimiento, y teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los grupos sociales que puedan verse afectados por la actuación de la entidad.

Es por esto que uno de los puntos claves para una gestión social responsable en GENICA es mantener mesas de diálogo abiertas con nuestros grupos de interés, siguiendo parámetros de la norma *AA1000 (compromiso de los grupos de interés 2011), realizada por el comité técnico de normas Accountability*.

La nueva tendencia que busca modernizar y perfeccionar la manera de hacer negocios mediante el compromiso de contribuir al desarrollo sostenible, hace que la RSE sea vista como algo más que un conjunto de prácticas puntuales, iniciativas ocasionales o motivadas por el marketing, las relaciones públicas u otros beneficios particulares. Desde esa perspectiva, la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa GENICA la concebimos como un amplio set de políticas, prácticas y programas

integrados en la operación empresarial, que soportan el proceso de toma de decisiones mediante prácticas éticas y responsables en toda nuestra cadena de valor.

Como resultado de lo antes expuesto nos centramos en la RSI (responsabilidad social interna) orientada a nuestros colaboradores, a nuestros asociados y/o accionistas. En tanto que la RSE (responsabilidad social externa) está enfocada en los clientes, proveedores, familia de nuestros colaboradores, comunidad y el medio ambiente. Buscamos con esto que todas las partes involucradas resulten ampliamente beneficiadas, así como el fortalecimiento de la imagen corporativa, la lealtad de los clientes o usuarios y la reducción de costos operativos. Estos son algunos de los beneficios de seguir conductas socialmente responsables.

Años de trabajo en pro del desarrollo sostenible se han traducido en el lanzamiento de nuestro reporte de sostenibilidad bajo estándares del Global Reporting Initiative (GRI), el cual abarca aspectos en las dimensiones económicas, sociales, y ambientales que se pueden visualizar en nuestra página web www.genica.com.ve

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU VALOR

Hablar de Responsabilidad Social, resulta bastante complejo ya que no existe una fórmula exacta y mucho menos un asunto único de atención. Para muchas empresas los problemas sociales son exclusividad del Estado, mientras que otras desde su nacimiento han concebido el entorno como clave de éxito para su gestión.

La Responsabilidad Social en las empresas se inicia realmente cuando los accionistas piensan en el trabajador como un activo dentro sus modelos de negocio, que al generar valor merece ser recompensado por su esfuerzo y, en función de ello, establecen programas de beneficios, y busca ser visto ante el entorno como un patrono ideal; sin embargo, muchas otras empresas no creen en esto y enfocan sus esfuerzos

solo en proyectar una imagen positiva a través de iniciativas externas que lejos están de generar valor real, lo que en un contexto país como el venezolano resulta un error que a corto, mediano o largo plazo impactará a la empresa de manera negativa.

La Responsabilidad Social Empresarial implica concebir internamente iniciativas de mejora continua, que puedan ser desarrolladas hacia la comunidad generando bienestar para todos quienes, de manera directa o indirecta, hacen vida en la organización. No existe un sentido lógico y mucho menos ético cuando se emplean recursos económicos en demostrar que se trabaja por mejorar el entorno, mientras que internamente existe un clima organizacional que no respalda esas acciones.

Autor: Maria Alejandra Barrios

MSc. en Gerencia de Mercadeo, Lcda.

En Comunicación Social.

mabarriosu@gmail.com

LA TAREA PENDIENTE

Actualmente las organizaciones están en un momento de decisiones. La innovación que consigo trajo el nuevo siglo en todas las dimensiones del quehacer humano, representan un gran reto para las organizaciones. Para alcanzar los objetivos, debe tomarse en cuenta que los factores claves del éxito de la estrategia empresarial son aquellos que, en última instancia, le permiten sobrevivir y prosperar en un mercado cada vez más competitivo.

En este sentido, para muchas organizaciones, la tarea pendiente es comprender que el bienestar inicia en casa, donde se desarrollan todos los procesos que generan rentabilidad, pues es allí donde la oferta de valor al cliente inicia. Recordemos que no es posible separar a las personas que proveen los servicios de aquellas que lo solicitan. Esto hace necesario que se concientice que la calidad depende de los empleados, por lo significativo de su papel para el alcance de los objetivos y es allí donde la transparencia y el entendimiento de beneficiar a todos los públicos cobra vida.

Víctor Guédez explica que "los públicos de interés para una organización son todos

aquellos con quien la empresa tiene una responsabilidad moral y quienes no son capaces de atender a todos estos grupos no son realmente responsables". Razón por la cual, las organizaciones deben enfocarse al desarrollo de una cultura organizacional donde exista aprecio por el manejo de prácticas positivas, tanto en lo interno como en lo externo, de modo que este estilo sea considerado una forma de vida natural y una de las reglas más importantes para todos.

Venezuela tiene empresas que nacieron con la convicción de marcar huella más allá de sus procesos productivos, estableciendo un estilo de vida para muchas de las personas que tienen relación, directa o indirecta, con ellas; sin embargo, el camino a recorrer es bastante largo, y el empuje para alcanzar mejoras sociales, económicas y ambientales debe ser compartido por todos quienes forman parte de la sociedad. La educación y la participación activa de todos los actores es una necesidad que el empresario de hoy -ese que sobrevive a la crisis- puede impulsar desde el ejemplo, logrando posicionarse y perdurar en el tiempo como modelos a seguir.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE DUSA (RSE), VA MÁS ALLÁ DE LA ACCIÓN SOCIAL

La responsabilidad Social Empresarial de DUSA (RSE) va más allá de la acción social, al haberla incorporado en las estrategias y líneas de negocio de la organización, promoviéndola como una competencia rectora en la gestión de la empresa.

Se busca despertar la vocación social de todos los trabajadores ante las realidades sociales y ambientales que afectan nuestro entorno, generando un efecto multiplicador en el seno familiar y en los sectores donde hacemos vida, contribuyendo al desarrollo de una sociedad mucho más humana, con la promoción de valores en toda nuestra zona de influencia.

Autor: Susana Cúrbelo
susycurbelo@yahoo.com.mx
scurbello@dusa.com.ve

NUESTRA PLAN DE RSE ESTÁ SUSTENTADO EN LOS SIGUIENTES EJES DE ACCIÓN:



Salud. Para la empresa este es un eje primordial, ya que el valor de la salud impacta y contribuye en que las personas puedan llevar una buena calidad de vida en todos sus diversos aspectos.

Nuestros principales programas son:

- Donaciones a Centros Médicos
- Jornadas de Salud
- Ayuda Médica

Educación. Es uno de los factores que más influye en el desarrollo de las personas y sociedades. Además de proveer conocimientos, la educación enriquece la cultura, los valores y todos aquellos aspectos relevantes para el ser humano, ya que se emplea la educación como una herramienta de formación para la vida en relación con los demás.

A través de nuestro Programa "Estudiar con Dignidad", brindamos:

- Mejoras de infraestructura
- Donaciones
- Apoyo al PAE
- Participación en Eventos Escolares



Cultura. Las representaciones culturales, junto con los valores y creencias de las comunidades, constituyen su identidad y se presentan a través del estilo de vida de quienes pertenecen a ella. Cada cultura es especial, distinta y es esa diversidad lo que más nos enriquece, es por ello que en DUSA es esencial rescatar las tradiciones a través de las manifestaciones culturales.

Trabajamos con nuestro programa Tocar y Crecer con la Orquesta Sinfónica Municipal Sarare, además de contribuir con los eventos culturales insignes de Simón Planas.



Deporte. En DUSA estamos conscientes que el deporte es un elemento constructor de valores, el cual enseña a trabajar en equipo, cultivar la salud y que agrega a la formación del niño (a), joven y adulto (a) la conciencia y disciplina necesarias para desarrollar actitudes positivas de vida.

Brindamos apoyo directo a las escuelas deportivas de zona:

- Préstamo de Instalaciones Deportivas DUSA
- Donación de Material Deportivo
- Donación de Uniformes
- Ayuda a atletas de alta competencia
- Apoyo a Eventos Deportivos

Ambiente. La importancia del ambiente radica en el hecho que todas las formas de vida toman lugar en él, por lo cual su cuidado y preservación debería ser uno de los elementos primordiales de la acción humana, tomando en cuenta que todos los recursos utilizados por las personas vienen de la naturaleza. Lo importante es hacer un uso consiente de los mismos, pensando en las generaciones futuras.

Realizamos Jornadas de reforestación, limpieza de playas y charlas de Educación Ambiental en las escuelas.



Desarrollo Comunitario. Es un eje transversal dentro de la gestión de RSE de la empresa y lo que se quiere es otorgar a las comunidades, instituciones y grupos organizados las herramientas necesarias para el ejercicio constante de su participación, en la que puedan surgir proyectos o programas de forma sustentables para apoyar a las personas y comunidades en la mejora de su calidad de vida.

Nuestros principales programas son:

- Aprendiendo y Sembrando Valores en Botucal
- Día de la Madre y el Padre
- Día del Niño
- Navidad Feliz
- Herramientas para la vida con Fe y Alegría y el Cecal.

TALENTUM LATAM

FIDAGH es la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana y principal gestor del conocimiento de gestión humana de América Latina.

A través de nuestra **Revista Digital Talentum Latam**. Impacte, posicione y dirija su marca, sus productos y servicios directamente al target en todo el Continente Latinoamericano a través de la FIDAGH que reúne a 15 Asociaciones de Recursos Humanos de las áreas Centro Caribe, Andina y Sur del continente.

Publicación dirigida directamente a gerentes generales, directivos de gestión humana y profesionales de las empresas más importantes del continente que todos los días toman decisiones.



- Frecuencia semestral, esta Publicación contiene contenidos diseñados estratégicamente para lograr los objetivos comerciales de las organizaciones proveedoras de servicios o productos a las áreas de RR.HH.
- El principal medio especializado en gestión humana que circula en línea en el continente Latinoamericano.
- Distribución Certificada.

Para mayor información contáctenos a través de:

www.fidagh.org
revista@fidagh.org



BIGOTT:

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE PUNTA A PUNTA.

UNA PROPUESTA DE RELACIÓN SOSTENIBLE CON LA SOCIEDAD

Cigarrera Bigott, la principal empresa tabacalera del país, fundada por el emprendimiento local de un visionario Don Luis Bigott, hoy es parte del grupo British American Tobacco, con 96 años de operación en el mercado venezolano.

En sus casi 100 años de historia, Bigott ha sido fiel garante del cumplimiento del marco regulatorio, propio de una compañía de su naturaleza. Igualmente, bajo la clara convicción de atender a sus grupos de interés, ha mantenido un canal transparente y abierto de comunicación y desarrollado programas de responsabilidad social a través de los cuales garantiza su sostenibilidad en el tiempo.



Autor:
Karina Odreman



SER SOCIALMENTE RESPONSABLES

Bigott maneja sus programas de Responsabilidad Social bajo la perspectiva de tres principios:

1. Agregar valor a las comunidades en las que opera
2. Mantener y promover altos estándares de conducta, integridad y responsabilidad social
3. Respetar los derechos humanos fundamentales, reconocidos universalmente.

Bigott se compromete con la sostenibilidad desde el inicio de su cadena de valor, por ello tiene presencia en las comunidades de producción de tabaco a través de dos programas:

Programa de Producción Sostenible de Tabaco, con el que promueve prácticas sostenibles en los campos para permitir un suministro constante de productos de tabaco que satisfagan las expectativas de los consumidores adultos que buscan calidad.

Prevención de la Mano de Obra Infantil en la producción de tabaco, a fin de orientar a nuestros aliados en la garantía de materia prima obtenida a través de procedimientos sostenibles y respetuosos con los derechos humanos.

Más adelante, en el proceso de producción, se busca mitigar o eliminar el impacto de la operación en el entorno y para ello implementa:

Programa de Reciclaje que incluye desechos orgánicos, papel y PET, y disminuye la huella de carbono ocasionada por manufactura.

Programa de Convivencia con Vecinos, con el que se asegura la comunicación efectiva con grupos de interés de la comunidad, mitigando el impacto natural de la operación.

La comercialización de productos para adultos requiere los más altos estándares de conducta corporativa, por eso llevamos a los puntos de venta en donde se distribuyen, un mensaje contra de la venta de cigarrillos a menores de 18 años.

Adicionalmente, nuestra participación como actores socialmente responsables nos ha llevado a desarrollar programas de fortalecimiento cívico, tales como:

Creciendo, a través del cual empoderamos y brindamos herramientas a los docentes, con el propósito de mejorar su práctica educativa y lograr detectar y prevenir conductas de riesgo en niños, niñas y adolescentes.

Voluntarios por Venezuela, programa de voluntariado corporativo que surgió en el 2001 como iniciativa de los trabajadores para canalizar su responsabilidad individual hacia las comunidades.

Fundación Bigott, institución con 36 años de actividad que se ha convertido en la principal fundación privada en promover y divulgar nuestra cultura popular de raíz tradicional.

Son casi 100 años de operación en los que se han desarrollado relaciones transparentes con la sociedad, generando confianza y una posibilidad cierta de ser sostenibles en el tiempo.

Estudios Disponibles en AVGH:

SALARIALES:

- FRANQUICIAS
- RETAIL
- Salud y Clínicas
- EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

En los estudios se mide y analizan los niveles de competitividad salarial y de beneficios de un grupo de organizaciones presentes en el mercado.

Estudio de Beneficios:

Obtén las prácticas actuales de beneficios aplicadas por las empresas para establecer la política de compensación dentro de la organización. Beneficios para cobertura de necesidades básicas, planes de seguros, beneficios financieros, beneficios de traslado y transporte, beneficios de balance de vida trabajo, emolumentos.

Estudio de COMPENSACIÓN VARIABLE

obtendrá de este estudio la composición del paquete salarial por cargo, composición del mix fijo – variable por cargo, análisis de cumplimiento de objetivo Vs pago variable, comparación Vs mercado (muestra selecta), políticas de paga variable (pago mínimo, pago target, aceleradores y pago máximo), políticas de pago eventuales (nuevos ingresos, reposos y permisos, ausencias y vacaciones), indicadores de gestión utilizados para el pago del incentivo, políticas de incentivos no monetarios.

Información: Telef.: 0212-7628355/2043 | E-mail: direccion.ejecutiva@avgh.org.ve | www.avgh.org.ve



Asociación Venezolana de
Gestión Humana



2da. Cohorte

Diplomado de Atracción y Retención de Talento

“MIENTRAS MÁS
DIFÍCILES SEAN
LOS TIEMPOS
MÁS DEBEMOS
FORTALECER
NUESTRA ACCIÓN
SOCIAL”

Erika Peña es Directora de Recursos Humanos de una de las empresas más emblemáticas de Valencia, que en 1950 no sólo fue la primera en abrir operaciones en la zona industrial sino también en implantar toda una cultura de responsabilidad social, cuya esencia se mantiene viva 75 años después. El equipo que lidera Peña, del que forman parte Lismery Díaz, Maite Goñi, Lissette Astudillo, entre otros, son especialistas integrales y de amplia trayectoria que ejecutan la visión organizacional de la gestión de recursos humanos desde una perspectiva que integra el cuidado a sus trabajadores, familias y comunidades como un todo.

“Actualmente nuestra empresa mantiene el compromiso de generar acciones que generen valor social a sus miembros y a su entorno. Un ejemplo de ello es el Programa de Formación de Microempresarios, acción conjunta con la Universidad José Antonio Páez, que atiende a nuestros trabajadores y también es abierto a sus familiares que estén interesados en adquirir competencias para echar adelante emprendimientos familiares.





El Programa Scouts, junto con la asociación de Scouts del Estado Carabobo, echó raíces en el campo deportivo de planta Valencia, que le abrió puertas a niños hijos de los trabajadores de esa planta así como de las comunidades aledañas que se reúnen todos los sábados. La visita de Atención Social Familiar o Visitas a hogares son también una de las prácticas que en Protinal se preservan con especial esmero pues le permiten conocer y atender a sus trabajadores y comunidades. Las actividades deportivas, jornada médicas, de bienestar y de formación de valores son un eje en el cual la empresa ha profundizado, a pesar de la severidad de la crisis que atraviesa todo el sector productivo. "Mientras más difíciles sean los tiempos más debemos fortalecer nuestra acción social. Educar en valores y practicarlos es hoy parte fundamental para mantener la esencia de nuestra organización y sobre todo de nuestro país", afirma Erika Peña.

Protinal Proagro mantiene un Centro de Desarrollo de los Trabajadores que ha impartido más de 200 mil horas de capacitación en los últimos ocho años. Algo que distingue la acción social y formativa de la empresa es la participación de los propios empleados. Este mismo centro ha implementado un modelo de formación de facilitadores entre el propio personal, lo que ha permitido que sus empleados puedan transferir técnicas y conocimientos tanto del ámbito avícola como en el de manufactura y también el tema del fortalecimiento de manejo personal y emocional. El voluntariado es una pieza clave para la ejecución de actividades que permitan unirse para generar acción social.

Entrevista a Erika Peña, Directora de Recursos Humanos de Protinal Proagro

Redacción: Nirma Hernández/Gte. Comunicaciones Corporativas



Congreso Mundial 2018 de la WFPMA

June 17 - 20, 2018 • Chicago, IL, USA

El Congreso Mundial 2018 de la WFPMA se llevará a cabo conjuntamente con la Conferencia y Exposición Anual de SHRM (Society for Human Resource Management) en Chicago, IL, EE.UU., del 17 al 20 de junio de 2018.



PONENTES MAGISTRALES CONFIRMADOS:

MALALA YOUSAFZAI
Premio Nobel de la Paz



ADAM GRANT
NY Times, autor y profesor de mayor venta, Escuela de Negocios Wharton de la Universidad de Pensilvania

¡REGÍSTRATE AHORA!

Utilice el código promocional **WORLDCONGRESS18** para registrarse en línea a una tarifa reducida de **USD \$ 1,215**, así como acceso a la Conferencia y Exposición Anual de SHRM.

Para más información contacte a: wfpma.secretariat@shrm.org
| annual.shrm.org/wfpma-world-congress-2018

PWC VENEZUELA:

“COMPROMETIDOS E INSPIRADOS CON LA SOSTENIBILIDAD EN EL PAÍS”

Somos una organización profesional independiente, miembro de la red global de PricewaterhouseCoopers y poseemos la mayor red de oficinas (7) a nivel nacional, ofreciendo una variedad de servicios que apoyan y conducen al éxito de las organizaciones en los distintos niveles estratégicos: Auditoría, Consultoría Gerencial, Asesoría Fiscal y Outsourcing de Procesos de Negocios. Nuestro equipo en la Firma está integrado por 29 socios y más de 725 colaboradores a nivel nacional, en donde el 96% se siente orgulloso de trabajar en PwC Venezuela. Actuamos bajo el enfoque de PwC Experience, generando valor a nuestros clientes por medio de nuestra gente, invertimos en relaciones, compartimos y colaboramos, nos enfocamos en dar valor y nos ponemos en los zapatos de los demás.

La RSE en PwC Venezuela es parte de la cultura de los socios y colaboradores y es una estrategia fundamental, la cual es transmitida de generación en generación, en una trayectoria durante más de 80 años de pasión por Venezuela. Esta ha sido una constante de hechos, soluciones y decisiones que a lo largo del tiempo encuentran su propia sostenibilidad. En el país es la Firma con el mayor número

de socios activos, de los cuales todos están involucrados y comprometidos en las iniciativas corporativas de RSE e inspirados en una visión sostenible. Adicionalmente, PwC a nivel mundial cuenta con expertos certificados en Global Report Initiative (GRI), la Firma PwC en Venezuela cuenta con un Socio y un Gerente Senior certificados GRI G4 en Ámsterdam.



La RSE para PwC Venezuela es una visión estratégica de largo plazo y trabajo en equipo, un sueño compartido y parte de nuestra gestión, enfocando nuestras iniciativas y acciones en tres componentes: 1. Educación (interna con colaboradores y externa mediante el apoyo a la comunidad) 2. Protección y conservación del Medio Ambiente y 3. Comunidad.

PwC Venezuela, sumando esfuerzos y contribuyendo con la sostenibilidad, dentro de su estrategia de Gestión de RSE tomó como componente a la “Comunidad”, siendo su foco de inspiración desde hace más de 10 años,

accionando una serie de iniciativas para apoyar a la Asociación Benefactora De Ayuda Al Niño Sin Asistencia Mi Refugio (ABANSA “Mi Refugio” -Casa hogar que protege a los niños en situación de peligro, brindándoles un refugio integral en circunstancias especialmente difíciles, desde 1.985-), entre ellas: actividades de recreación para los niños, recaudación de fondos para el pago de transporte y meriendas para 6 meses, aporte para la mejora en infraestructura, donaciones de ropa, alimentos, medicinas y un aporte económico a través de los ingresos obtenidos en el IV Seminario de RSE realizado en la Firma el pasado 11 de octubre de 2017.

PwC Venezuela, con miras a crear una cultura por el respeto ambiental y el apoyo a la comunidad a través de una jornada especial de limpieza, desde el primer trimestre del 2014 dió inicio al rescate del Parque No. 1 de la Av. Araure en Chuao, en aras de proteger y conservar el medio ambiente. Las áreas verdes aledañas a la Firma en Chuao-Caracas, se han mantenido durante estos tres años y hemos aumentado el

alcance, ya que el 15 de septiembre de 2017 iniciamos la recuperación de las áreas verdes de la plaza "María Luisa Escobar" del municipio Chacao, firmando un acuerdo institucional con la Alcaldía del Municipio Chacao para recuperar y mantener los espacios de esta plaza, siendo parte del recorrido diario de un gran número de colaboradores y vecinos de la comunidad, brindándoles bienestar.

Para la Firma el Talento Humano es un componente fundamental para construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes, siendo éste nuestro propósito de valor. Con base en ello, hemos desarrollado una serie de iniciativas hacia nuestros colaboradores:

- Proporcionar los alimentos del mercado que forman parte de la dieta diaria:
 - Ofrecer la disposición semanalmente de un mercado de verduras, frutos secos y queso
 - Brindar los espacios físicos del estacionamiento de la Firma mensualmente para colocar un mercado de charcutería con un proveedor de alta trayectoria nacional
 - Subsidiar la mitad o más del valor de un cartón de huevos, una vez al mes
 - Entregar víveres (arroz, harina pan, pasta, avena, aceite, entre otros) a los colaboradores
- Implementar jornadas en donde le brindamos el desayuno a nuestros colaboradores (arepazo, empanadas)
- Entregar premios mediante trivias PwC, con motivo del día de la mujer, tips de salud, los valores y propósito de PwC, entre otros
- Programar clases de yoga y torneos de futsal, softball y kickingball

- Premiar a los colaboradores mediante un concurso de fotografía en la temporada vacacional de Julio y mediante la redacción de una Carta para Santa en Diciembre
- Programar una tarde con los niños de los colaboradores en la temporada vacacional de agosto, en donde conocen el trabajo de sus padres
- Rifar entradas al cine para los colaboradores
- Brindar jornadas de Certificado Médico para conducir
- Programar jornadas para ofrecerle a los colaboradores masajes relajantes en las instalaciones de la Firma
- Brindar espacios de recreación con la iniciativa: "TomaTé un Break", en donde ofrecemos té, chocolate caliente, algunos dulces y/o snacks.

Con más de 80 años de pasión por Venezuela, en PwC Venezuela nos sentimos orgullosos de nuestro legado en materia de RSE y seguimos adelante divulgando las mejores lecciones a favor de las nuevas generaciones, profundizando en el compromiso de ser socialmente responsables con nuestros colaboradores y el país.



MUESTRAS ESCÉNICAS ADAPTADAS EN FORMA

VANGUARDISTA, PRESENTADAS A TRAVÉS DE PERSONAJES DE LA VIDA COTIDIANA

QUE CONECTAN A LA AUDIENCIA CON EL
DISFRUTE Y LA REFLEXIÓN
PROFUNDA



Autor: Mirna González
www.mirnagonzalez.com
@conexionyreflexion
conexionyreflexion@gmail.com

TRAVESÍA FEMENINA:



Monólogo. Comedia Musical. 45 minutos de duración. 4 Personajes, un talento.

Valentina te lleva a un recorrido mágico para mostrarte las etapas más importantes de la vida de una mujer. Desde la niñez, hasta la madurez, en este viaje imaginario te muestra como han sido educadas las féminas latinas, las presiones sociales a las que han sido sometidas, la sensibilidad emocional que las rodea, sus mayores fortalezas, sus conflictos, miedos y sueños, las diferencias naturales entre congéneres y sus lados opuestos. Una pieza creada para lograr abrazar la femineidad fomentando el respeto al género desde la visión única de la conferencista, la mujer y la actriz. Escrita, dirigida y actuada por la Lic. Mirna González.

SRA. VIDA:



Conferencia actuada. 45 minutos de duración. 1 Personaje. 1 Talento.

Se presenta el personaje de la vida personificada para mostrar con diálogos y situaciones de la Vida misma, como un cambio de actitud puede transformar la percepción consciente de las realidades y los problemas, transformando las situaciones de conflicto en oportunidades de crecimiento y evolución. Te comparte con mucho entusiasmo como disfrutar y agradecer el regalo que ella es enseñando a la audiencia de forma original a ser resilientes para superar las crisis.

Mirna crea historias a través personajes de ficción que ella misma interpreta, los cuales logran un impacto inmediato por su lenguaje cercano, afín. Así como por las situaciones cotidianas que presenta en sus muestras escénicas, las cuales llena de gran energía, optimismo y creatividad, pero al mismo tiempo de un gran profesionalismo. Ha logrado la unión perfecta entre la conferencista y la actriz, entregando en cada presentación, herramientas efectivas en el manejo de las emociones, la administración eficiente de las crisis, CRP, inteligencia emocional a través del arte, de la escénica y los medios audiovisuales.

MARTA EMOCIONANTE:

Conferencia actuada. 45 minutos de duración. 1 Personaje. 1 Talento.

Marta es la aeromoza de la Aerolínea Venezuela, del vuelo 2018. Ella comparte cabina con sus sobrecargos: Miedo, Alegría, Rabia, Tristeza, y Asco. Los guía su piloto Jesús. Este es un vuelo muy especial cuyas instrucciones te prepararan para las turbulencias, las tormentas emocionales, el horizonte claro y abierto, y un destino final con un aterrizaje suave a vivir una vida con Inteligencia Emocional. Conocerás como identificar las emociones que te asaltan en la ruta y como administrar la dosis correcta de combustible para llegar a tu destino.



Conexión y Reflexión es una plataforma de comunicaciones que se dedica a crear conferencias y espacios de bienestar físico, espiritual y de conciencia, orientada al desarrollo del individuo y su evolución personal. De una forma creativa muy accesible a todos los públicos, la Lic. Mirna González quien ha sido conferencista de larga experiencia en el área gerencial de importantes marcas Venezolanas e internacionales, ha unido su pasión por la actuación de teatro a su trayectoria empresarial, con el objetivo de llegar a la mayor cantidad de personas, empresas y medios en una forma creativa, dinámica, de mucho más acercamiento al ser, al individuo. A sus necesidades, a sus carencias.

Para conocer toda la variedad de personajes que Mirna ha creado para activar el aprendizaje y la motivación en el mundo empresarial de una forma original y divertida visita su página web www.mirnagonzalez.com

**Dirección y Producción: Carolina Ríos
Alcayata Media Producciones C.A.**

PROGRAMACIÓN EVENTOS 2018

MARZO

MAR/MIER
6 Y 7

TALLER: HABILIDADES TÉCNICAS DE SUPERVISIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LAS LEYES LABORALES

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Almer Bracamonte

JUE
8 Y 15

Gestión del Talento Humano desde la Psicología Positiva: Liderando desde el lado luminoso

Horario: 08:00 A.M. A 12:00 M. | Duración: 12 horas.
Facilitador: Cesar Yacsirk

VIE/SAB
9 Y 10

Comunicación estratégica de la compensación y endomarketing.

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Luis Carlos Manzaneda

MAR
13

CHARLA AFILIADOS: Recursos Humanos es hora de Innovar

Horario: 09:00 A.M. A 11:00 A.M. | Duración: 2 horas.
Facilitadores: Mirna Gonzalez y Andrea Cabrera

MIE
14

Gestión y manejo de conflicto

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Raquel Herrera

JUE
15

14º Encuesta Regional de Salarios (VALENCIA)

Horario: 08:00 A.M. A 12:30 M. | Duración: 4 horas.
Facilitador: Raúl Briceño

16 MARZO
AL
4 AGOSTO

7ma. Cohorte Diplomado Gerencia en Compensación y Beneficios

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 160 horas.
Facilitadores: Raúl Briceño, Marielena Alvarado, Eduardo Pinedo, Luis Carlos Manzanero.

VIE
16

Introducción a la Compensación

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Marielena Alvarado

MAR
20

Estrategias Duras para tiempos duros

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Frederick Cabrera

ABRIL

JUE
22

II Encuentro Travesía Femenina: Venezuela es Mujer

Horario: 1:00 P.M. A 06:00 P.M. | Duración: 4 horas.
Facilitador: Mirna González

VIER/SAB
23 Y 24

El proceso de descripción, valoración y compensación de cargos.

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Raul Briceño

JUE
5

25ª Encuesta Nacional de Salarios (CARACAS)

Horario: 08:00 A.M. A 12:30 M. | Duración: 4 horas.
Facilitador: Raul Briceño

SAB
7

Métodos cuantitativos aplicados a la compensación

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Eduardo Pinedo

MIE/JUE
11 Y 12

HABILIDADES DE PRESENTACIONES GERENCIALES DE ALTO IMPACTO

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Raquel Herrera

VIE/SAB
13 Y 14

El estudio de mercado y la política de pago

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Raul Briceño

SAB
21 Y 28

Gerencia y pago por Desempeño

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Pasquale Caruso

JUE
26

Gestionando el Talento Humano desde los procesos

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Raquel Herrera

VIE
27

3era. Cohorte Diplomado Gerencia para Profesionales de RRHH

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 160 horas.

MAYO

SAB
12

Determinando los costos de la Estrategia de Compensación

Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Eduardo Pinedo

VIE/SAB
18 Y 19

La compensación variable
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Eduardo Pinedo

SAB
5

2da. Cohorte Diplomado en Atracción y Selección de Talento
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 128 horas.

SAB
26

Programa Avanzado de Gestión Humana (PAGH)
Horario: 08:00 A.M. A 02:00 P.M. | Duración: 120 horas.

JUNIO

SAB
2

Prestaciones sociales y beneficios de carácter no salarial
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Marielena Alvarado

SAB
16

Manejo fiscal de la compensación
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Orlando Hernandez

SAB
30

Presupuesto y su vinculación con la compensación.
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Marielena Alvarado

VIE/SAB
8 Y 9

3era. Cohorte DIPLOMADO EN GESTIÓN DE RELACIONES LABORALES
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 140 horas.

JULIO

VIE/SAB
6 Y 7

Comunicación estratégica de la compensación y endomarketing.
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Luis Carlos Manzaneda

SAB
14

Manejo de las Finanzas en RRHH
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 8 horas.
Facilitador: Alejandra González

VIE/SAB
20 Y 21

Alineando la compensación a la estrategia del negocio
Horario: 08:00 A.M. A 04:00 P.M. | Duración: 16 horas.
Facilitador: Marielena Alvarado

Asociación Venezolana de Gestión Humana

7ma. Cohorte Diplomado

Gerencia de la Recompensa Total

Eje fundamental del área de Recursos Humanos

MARZO 2018

MARZO - JULIO 2018

Modulo	Facilitador	Duración	Fecha
TALLER METODOLOGICO DEL PROYECTO DE COMPENSACIÓN	Raúl Briceño	4	Viernes 16 de marzo 2018
I Introducción a la compensación	Marielena Alvarado	8	Sábado 17 de marzo 2018
II El proceso de descripción, valoración y compensación de cargos.	Raúl Briceño	16	23 y 24 de marzo de 2018
III Métodos cuantitativos aplicados a la compensación		8	07 de abril de 2018
IV El estudio de mercado y la política de pago	Raúl Briceño	16	13 Y 14 DE ABRIL DE 2018
V Gerencia y pago por Desempeño	Pasquale Caruso	16	21 y 28 de abril de 2018
VI Determinando los costos de la Estrategia de Compensación	Eduardo Pinedo	8	SABADO 12 de mayo
VII La compensación variable	Eduardo Pinedo	16	18 y 19 de mayo
VIII Prestaciones sociales y beneficios de carácter no salarial	Marielena Alvarado	8	SABADO 02 DE JUNIO DE 2018
IX Manejo fiscal de la compensación	Orlando Hernandez	8	SABADO 16 DE JUNIO DE 2018
X Presupuesto y su vinculación con la compensación.	Marielena Alvarado	8	SABADO 30 DE JUNIO DE 2018
XI Comunicación estratégica de la compensación y endomarketing.	Luis Carlos Manzaneda	16	06 Y 07 DE JULIO DE 2018
XII Manejo de las Finanzas en RRHH	Alejandra González	8	SABADO 14 DE JULIO DE 2018
XIII Alineando la compensación a la estrategia del negocio	Marielena Alvarado	16	20 Y 21 DE JULIO DE 2018
XIV Indicadores de Gestión. Balanced Score Card Cuadro de mandos Integrales.	Marielena Alvarado	16	03 Y 04 DE AGOSTO DE 2018
Total General		168 Horas	4 MESES

PARA MAYOR INFORMACIÓN CONTACTARNOS :

Asociación Venezolana de Gestión Humana
Teléfonos: 0212-7622043/8355
E-mail: informacion@avgh.org.ve

www.avgh.org.ve



Asociación Venezolana
de Gestión Humana

MARZO
~ MES DE LA ~
MUJER

*TRAVESÍA
Femenina*

La Castellana
Centro Cultural
BOD

Lugar

Jueves **22**
de **Marzo**

Fecha

2 a 5 pm

Hora

VENEZUELA es *Mujer*

Raíces & Propósitos
› Fabiola Romero ‹

Orígenes & Ritmos
› Mirna Gonzalez ‹

Evento por Invitación
Confirmación: AVGH
Tel: 0212 762 8355 / 0424 412 5314
E-mail: información@avgh.org.ve

Línea de Tiempo
› Mujeres Activas & Exitosas ‹

Patrocinantes y Colaboradores:

