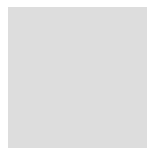
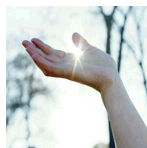
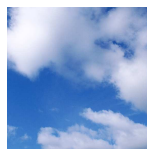
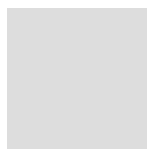


Informe de Progreso  
Responsabilidad Social  
Empresarial  
Red de Pacto Global  
2004 - 2005



**01. Declaración de apoyo continuo a la Red de Pacto Global por parte de Claudio Hidalgo, Gerente General de Telefónica Móviles Panamá.**

“Como parte de la filosofía de Telefónica Móviles España, en Telefónica Móviles Panamá nuestra vocación es ser una empresa cercana, que ofrece confianza y que esta comprometida con la sociedad, tanto en el ámbito de los servicios que ofrecemos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos como en el convencimiento de que cuanto mejor es la sociedad en la que se desarrollan las empresas, ello repercute positivamente en las mismas. Es por ello que Telefónica Móviles Panamá comparte la visión de negocio basada en nuestra capacidad de aportar valores a las sociedades donde operamos.”

“Desde octubre de 2001 Telefónica Móviles Panamá, S.A. es una empresa firmante del Pacto Global de las Naciones Unidas. Por esta razón y partiendo de nuestros valores empresariales de honestidad, cercanía y confianza, Telefónica Móviles Panamá, expresa su deseo de brindar apoyo continuo a este programa creado para promover el respeto por los derechos humanos, los estándares laborales y proteger el medio ambiente, a la vez seguir impulsando el desarrollo social y económico de Panamá haciendo crecer y madurar nuestros programas de interés social, tales como Proniño, Granjas Autosostenibles y Olimpiadas Especiales, entre otros”.



Claudio Hidalgo  
Gerente General de Telefónica Móviles  
Panamá, S.A.

Telefónica Móviles Panamá ha desarrollado una agenda social que resguarda en gran medida los derechos humanos como parte de nuestra cultura, principalmente con elementos que aporten a una mejor calidad de vida de nuestros ciudadanos.

Como herramienta para mantener y brindar el apoyo a todos los Programas de Responsabilidad Social Corporativa que genera la empresa, contamos con un programa de Voluntarios "Gente de Corazón Azul" que son el músculo que brinda el calor humano, esfuerzo y dedicación desinteresada al bienestar y progreso de las comunidades y sectores a quienes estamos apoyando.

## 02. Descripción de acciones prácticas

A continuación detallaremos las actividades que se han llevado a cabo en nuestra empresa como parte de las acciones que estamos tomando para integrar los principios del Pacto Global dentro de nuestra integración comunitaria:

### A). Principio de Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.
2. Evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.

Nuestra empresa apoya y respeta la protección de los derechos humanos, por esto participamos de las siguientes actividades socialmente responsables que fortalecen derechos humanos y nos envuelve en un ambiente donde

los abusos a los derechos no son tolerados.

#### ■ Proniño:

El Programa Proniño cuenta con seis años de haberse concebido y fue premiado por el Consejo del sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) con el premio EDUCO, reconocimiento a la Inversión social en Educación.. El programa Proniño fortalece los derechos a la educación, nutrición, salud, deporte y la recreación sana de niños, niñas y adolescentes de escasos recursos de Panamá.



Este proyecto beneficia a 400 niños de escasos recursos: 150 en Panamá, 150 en Colón y 100 en Boquete que se encuentran en Casa Esperanza. Con este proyecto también nos responsabilizamos con la erradicación del trabajo infantil ya que el principal objetivo del proyecto es la reinserción escolar de los niños trabajadores de la calle para que se formen como mejores ciudadanos.

*Telefónica*

**Móviles**



- Explora:

Con nuestro patrocinio anual a la sala de Telecomunicaciones del Centro de Ciencias y Arte aportamos al funcionamiento del primer museo interactivo con más de 60 exhibiciones para el interés de grandes y chicos. La Sala de Telecomunicaciones en la cual se observan los avances tecnológicos, su origen, evolución y funcionamiento de la telefonía y las comunicaciones. Con dicho aporte contribuimos al derecho de los niños, a su educación y recreación cultural.



- Coro de San Felipe:

El Coro de San Felipe se compone por 50 niños y niñas de escasos recursos del barrio San Felipe quienes bajo la dirección de la profesora Electra Castillo, capacita a los niños y niñas en el canto y en el uso de variados instrumentos musicales a la vez que rescata de las calles a los niños de barrio al procurarles una alternativa para el uso del tiempo libre.

- Teletón:

Con nuestro aporte a la Teletón 20-30 se contribuye con mega proyectos de construcción y equipamiento de centros de Rehabilitación Integral Ubicados en Chiriquí, Veraguas, Herrera y Colón, además de integrar nuevos equipos de incubadoras de la

sala de Neonatología del Hospital del Niño. Niños con impedimentos físicos, parálisis cerebral y otras enfermedades se benefician de dichas obras.

- Olimpiadas Especiales:

Las Olimpiadas Especiales, con 7 años de constante apoyo por parte de la empresa, es un proyecto que fortalece los derechos humanos ya que mediante el deporte se permite que los atletas con discapacidad mental mejoren la confianza en si mismos y se integren a la sociedad, es por eso que nuestra empresa le presta mayor atención. Este proyecto ha conseguido grandes logros de los cuales podemos mencionar: Los siete nuevos subprogramas en Colón, Chiriquí, Herrera, Área del Canal, Panamá Este, Panamá Oeste y Veraguas. Y la participación de 330 atletas de los XI juegos nacionales.





### ■ Mini Tenis:

Este programa inició en el año 2000, con la participación de niños y niñas de 6 a 16 años en las Canchas de Tenis del Parque Recreativo Omar. Al apoyar este programa nuestra empresa fortalece los derechos humanos, promoviendo el deporte en niños de nivel socio-económico bajo y cultivando el tenis como actividad sana que aleja de vicios y malos hábitos a los niños en riesgo. Entre los logros obtenidos podemos destacar que de los alumnos que han estado por más de 2 años en el programa, 10 han participado en torneos, 6 han sido becados para seguir en la Federación de Tenis de Panamá.

### ■ Centro de Capacitación Profesional "Tagua":

Brinda programas educativos a mujeres de escasos recursos, ofreciéndoles la oportunidad de obtener empleos en el sector de la industria de la hospitalidad y mejorar las rudimentarias industrias caseras, elevando su calidad de vida u permitiendo su inclusión en el proceso de integración social.



3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las forma de trabajo forzoso y obligatorio;
5. La abolición efectiva del trabajo infantil;
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Panamá es considerado un crisol de razas por ser un país de tránsito. La cultura e identidad nacional contiene en sí una significativa diversidad con participación activa de todos los grupos que conforman, a excepción del bajo porcentaje de integración por parte de las comunidades indígenas. Nuestra fuerza laboral está compuesta por diferentes grupos de nuestra sociedad, siendo un fiel reflejo de la misma. La incorporación femenina en la gestión de la empresa es significativa, comprendiendo el 49% de participación del gran total de la planilla. Del grupo de las posiciones ejecutivas y de gerencia media (10%), se cuenta con una representatividad de la mujer del 35%.

### ■ Personas con Minusvalía:

Convenio firmado desde el 2 de diciembre de 2003 con la Asociación Panameña de Industrias de Buena Voluntad, ONG afiliada al Goodwill Industries International Inc..

Cinco (5) personas colaboran, de manera permanente, en funciones de control de calidad para todos los terminales, previo a su salida a los diferentes canales de venta.

## B). Estándares laborales.

En épocas de alto volumen de trabajo (noviembre y diciembre) para cumplir con la

demanda de la distribución de terminales, el número se incrementó hasta 22 personas adicionales.

### ■ Clima Laboral

Durante los últimos tres años se han conducido de manera consistente estudios de

clima laboral. Los niveles de participación se han mantenido significativamente elevados, siendo el último (agosto de 2004) de un 99%. La encuesta está compuesta por un conjunto de categorías que pretende abarcar los principales aspectos de las condiciones y ambiente laboral, con mayor incidencia en la satisfacción del empleado, entre éstos: nivel de compromiso, integridad, oportunidad de desarrollo, clientes, liderazgo gerencial, experiencias de trabajo, supervisión y compensación y beneficios. Los resultados cuantitativos son complementados con análisis cualitativos, a través de "focus groups".

Los resultados se comparten a nivel de toda la organización y los planes de acción para la mejora, son gestionados directamente por el liderazgo de la empresa.

### ■ Datos Claves durante el año 2004:

El índice de satisfacción laboral durante el año 2004 fue de 86%.

En cuanto al Liderazgo Gerencial, los empleados mostraron un índice de satisfacción de 80%, lo cual representó un 6% más que el año anterior.

### ■ Entorno de Trabajo

No se presentaron conflictos laborales en el 2004.

### ■ Políticas Retributivas

Se cuenta con una estrategia integral de compensación que contempla:

1. El establecimiento de una estructura salarial y un programa de beneficios, los cuales se actualizan anualmente.
2. La realización de estudios continuos sobre análisis de comparación con las prácticas generalizadas que observan las mejores compañías del mercado.
3. El mantener la competitividad: ubicando cada posición dentro del rango funcional y salarial al que pertenece, asegurando así la equidad interna y externa. Esto nos permite atraer al mejor talento de la plaza y retener al talento clave dentro de la organización.
4. El apoyo y alineación con el logro de objetivos del negocio utilizando como insumo los procesos de evaluación de desempeño y plan de sucesión.

■ Formación y desarrollo profesional: Telefónica Móviles Panamá cree en la formación y desarrollo de su recurso humano, como factores críticos para la consecución de sus objetivos de negocio, así como para el avance profesional y crecimiento personal de sus colaboradores. Con este fin, provee oportunidades de aprendizaje y desarrollo, orientadas a suplir las necesidades de la organización.



En el 2004 se incrementaron en un 41% las horas de formación, las cuales se enfocaron en desarrollar y fortalecer las competencias que nos ayudaron a enfrentar los retos del negocio, fortaleciendo la gestión de liderazgo, la capacidad de negociación, la flexibilidad, el manejo del cambio y la orientación hacia el cliente. Todo esto ayudó al aprendizaje y crecimiento del talento de nuestra gente, que se capitalizó en el incremento de mayores oportunidades internas.

Éxitos alcanzados que merecieron reconocimiento como empleador:

- Considerados dentro de los 12 mejores empleadores de Panamá (Estrategia y Negocio, edición # 63 ,febrero 2005) . Altos índices de satisfacción laboral aún en medio de la transición de venta a Telefónica Móviles
- Segundo mejor plan de seguro para colaboradores en el mercado laboral (ALICO Panamá)
- Incremento del 14% de satisfacción del empleado con respecto a su compensación y beneficios.

Adicionalmente, la empresa apoya programas que desarrollan habilidades en grupos de personas de escasos recursos permitiéndoles prepararse para la consecución de la plaza laboral (Proyecto Tagua).

### C). Medio Ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales,
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

La preocupación por la conservación del medio ambiente es un reto importante para las empresas hoy día, pero debemos empezar por una correcta gestión medioambiental de nuestras propias empresas y el cumplimiento de todas las normas y recomendaciones que rigen la industria de las telecomunicaciones.

Con respecto a la gestión interna medioambiental se desarrolló una campaña de concienciación del personal para reducción del consumo de papel, energía y agua. En cuanto a acciones de eficiencia energética se ha instalado una modalidad para alternar los A/C y se han colocado timers en las oficinas y con el objetivo de reducir el consumo de papel, ya se han implementado las facturas en doble caras, así como facilidades de gestión online en la web de la empresa. Adicionalmente, se cuentan internamente dentro de las oficinas con buzones en puntos clave para el reciclamiento de la papelería.

Con respecto al impacto ambiental de las infraestructuras, se analizó el impacto ambiental de cinco emplazamientos de antenas, modificando dos de ellos para reducir su visibilidad con elementos que los

adaptan al entorno. Para reducir el impacto visual y acústicos de estructuras se han pintado antenas en azoteas del mismo color del edificio y se han construido casetas con atenuador de ruido para generadores.

Adicionalmente, en Telefónica Móviles Panamá se ha generalizado el uso del R134, que no afecta a la capa de ozono en sustitución del Freón R22 .

Con respecto a las emisiones electromagnéticas, el 100% de las instalaciones cumplen con las recomendaciones de los organismos internacionales, las mediciones se hacen siguiendo los límites permitidos por la FCC y se realizan mediciones de densidad de potencia en horas pico y por lo menos 10 muestras a por lo menos 20 cm de cualquier objeto como lo indica el OET65 de la FCC.

Se han desarrollado presentaciones a la Junta Interinstitucional conformada por el Ministerio de Salud, Universidad de Panamá, Ente Regulador y representantes de calidad Sanitaria del Ambiente, sobre emisiones electromagnéticas.

La empresa coopera con organizaciones como la Asociación Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ANCON) en beneficio a la conservación del medio ambiente de nuestro país.

Adicionalmente apoyamos proyectos que promueven el bienestar ambiental:

- Granjas Autosostenibles:

A través de este proyecto se alienta a las personas que forman parte de él, al desarrollo y la difusión de técnicas

inocuas para contribuir a la conservación y cuidado del medio ambiente a través de la reforestación y aprender técnicas de cultivo modernas sin la utilización de pesticidas.



### D). Anticorrupción

Telefónica Móviles Panamá cuenta con un Código Ético el cual es un reflejo de los valores corporativos y de los principios que deben guiar la conducta de la compañía de las personas que la integran. Este Código Ético debe inspirar los procedimientos y formas de trabajo que ordenan las relaciones con los clientes, accionistas, empleados, proveedores y con la sociedad en general.

El comité de Ética se conforma de la siguiente manera:

Órgano de Consulta: Es utilizado para resolver o recomendar una actuación a seguir.

Órgano de Atención a Reclamos: Es el órgano al cual todos los empleados deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos en el Código de Ética, tanto si le afecta personalmente o a terceros.

**Órgano de Difusión de Valores:** Es el encargado de la promoción entre todos los empleados de los valores, compromisos y normas de conducta que se describen en el Código Ético.

Las Normas de Actuación del Comité de Ética se enmarcan dentro de la confidencialidad, garantías, respeto y decisiones debidamente fundamentadas y justificadas.

A continuación la Declaración de valores y principios en la visión de la empresa:

- **Visión del negocio y modelo de actuación:**

Nuestra visión del negocio siempre ha estado basada en la capacidad de aportar valor a la sociedad panameña, orientándonos a llevar un modelo de actuación sustentado en las relaciones con las personas reafirmando a través de ellas nuestros valores de honestidad, cercanía y confianza.

- **Nuestros clientes:**

En cuanto a nuestros clientes, estamos comprometidos a ofrecer productos y servicios de calidad, innovadores, seguros y que cumplan con las características anunciadas, a la vez respetando la privacidad de las comunicaciones y protegiendo los datos de nuestros clientes.

- **Accionistas e inversores:**

Para proteger los derechos de nuestros accionistas Telefónica Móviles Panamá, S.A. conserva, protege y usa eficientemente los activos de la compañía y proporciona información completa, veraz, precisa y clara periódicamente.

- **Empleados:**

Claridad con los empleados mediante una política de relaciones francas y transparentes que le permita conocer los objetivos de la empresa, lo que se espera de él y hacerlo partícipe del proyecto común. La empresa también desarrolla a los empleados a través de mejores oportunidades en su evolución profesional.



- **Medio Ambiente:**

Identificamos los aspectos medioambientales derivados del desarrollo de la actividad de la compañía para reducir sus efectos en la medida de lo posible; y garantizamos la seguridad de nuestras instalaciones minimizando su impacto.

- **Proveedores:**

Favorecemos la transparencia en la selección de nuestros proveedores y trabajamos, en su gran mayoría, con proveedores locales en nuestras actividades

- **La sociedad:**

Por su vocación de liderazgo Telefónica Móviles Panamá contribuye grandemente como vehículo impulsor del crecimiento económico y social de Panamá. Como política social encara las realidades sociales más apremiantes y retribuye mediante diferentes iniciativas en pro de la educación, salud, nutrición, medio

ambiente, y la cultura enfocadas a mejorar de vida de los más desfavorecidos

### 03. Medición y Proyección de resultados

	Indicador	Principio	Otros principios aludidos	Descripción	Resultados a la fecha	Resultados esperados
<b>Derechos Humanos - DH</b>						
Pro Niño	DH6	5	1	Programa con el objetivo primario de la reinserción escolar de niños trabajadores.	Se obtuvo 95% de asistencia regular a los Centros de Atención, 92% contaron con un Peso adecuado, 100% recibieron servicios de salud	Para el año 2005 deseamos aumentar la cantidad de niños beneficiados a 400 en total contribuyendo a mejorar la calidad de vida de más niños panameños
Explora	DH2	1	8 y 9	Patrocinio anual de la Sala de Telecomunicaciones en la cual se observan los avances tecnológicos, su origen, evolución y funcionamiento de la telefonía y las comunicaciones.	Se incentiva a niños y jóvenes a mantener interés en su formación y educación. Se logró contribuir a una asistencia de 38,998 visitantes.	Incorporar a niños participantes de otros programas para que se beneficien, tanto de los contenidos del centro como de la motivación que significa para su desarrollo integral.
Coro de San Felipe	DH2	1	2	Programa que capacita a niños y niñas en el canto y en el uso de variados instrumentos musicales a la vez que rescata de las calles a los niños de barrio al procurarles una alternativa para el uso del tiempo libre.	Se incentiva a niños y jóvenes a mantener interés en su educación y formación extracurricular capacitándolos culturalmente.	Promover un mayor número de presentaciones del coro e incluílos en actividades culturales como visitas a museos, obras de teatro, actos culturales que repercutan en su enriquecimiento cultural.
Olimpiadas especiales	DH2	6	1 y 5	Proyecto que busca integrar a personas con discapacidad intelectual a la sociedad, brindándoles la oportunidad de demostrarlo a través del deporte.	Se contribuyó a aumentar en un 45% la cantidad de atletas vs el 2003. Se crearon nuevos sub programas en siete áreas del país. Hemos sido ejemplo para que otras empresas participen con voluntariado corporativo.	Promover mayor participación del voluntariado en las actividades deportivas de OE al igual que aumentar la cantidad de entrenadores de la empresa
Granjas Autosostenibles	T10 - MA 16 1.1.	3	1, 4, 7, 8 y 9	Proyecto que busca contribuir a mejorar la seguridad alimentaria en los hogares debajos recursos económicos mediante el acceso al alimento, a través de la producción. Desarrollar actividades productivas con rubros que generen ingreso, además de desarrollar una producción diversificada integral, utilizando racionalmente los recursos naturales.	Se han desarrollado dos granjas que brindan sostenimiento y aseguran la calidad alimenticia en distintas regiones geográficas de la República de Panamá. Se les ha llevado giras médicas, y se les ha suplido con enseres de primera necesidad. Cada granja atiende a decenas de familias.	Incrementar la producción de las granjas y lograr mayores beneficios a través de la venta de sus productos.
Centro de Capacitación Profesional "Tagua"	T10	3	4, 5 y 6	Capacitación de mujeres de escasos recursos, con pocas posibilidades de inserción laboral de las herramientas para la obtención de un empleo en el ámbito del servicio, limpieza, alimentación, lavandería tanto en el sector doméstico como institucional	Hemos patrocinado las becas de entrenamiento y capacitación de mujeres de escasos recursos en cocina básica, repostería, manipulación de alimentos, corte y confección y se han integrado al entorno laboral 72 beneficiadas.	Duplicar la cantidad de becas con el objetivo de incrementar la integración de las mismas al entornolaboral.
Mini Tenis	DH2	5	1	Programa en el que se le brindan lecciones de Tenis a niños de bajos recursos entre 6 a 16 años con el fin de procurarles una alternativa para el uso del tiempo libre.	De los alumnos participantes en el programa, 6 han sido becados por la Federación de Tenis de Panamá y 10 han competido en torneos nacionales.	Se pretende que la cantidad de niños beneficiados con estos programas aumente, mientras se mantiene la cantidad de niños participantes, a la vez que se monitorea su progreso académico y en sociedad.



Estándares Laborales - EL						
Incorporación de personas con minusvalía	T10	6	1	Convenio firmado desde el 2 de diciembre de 2003 con la Asociación Panameña de Industrias de Buena Voluntad, ONG afiliada al goodwill Industries International Inc.	Existen cinco posiciones permanentes y temporal de alta actividad comercial se incorpora personal discapacitado	De acuerdo a lineamientos por definir de la empresa con respecto al proyecto de discapacidad
Equiparación en la participación de la mujer	T11	6	1, 2, 3 y 4	Incorporación femenina en la gestión de la empresa de forma significativa.	La mujer tiene una participación del 49% del total de la planilla de la empresa. Además está incorporada en todos los niveles de la organización, incluyendo puestos de alta jerarquía.	Al haber alcanzado un alto nivel de equiparación, nuestras metas se traducen en mantener los niveles de participación femenina, a la vez que se incentiva a nuestros proveedores y otras empresas a la emulación de este modelo de operación.
Clima laboral altamente satisfactorio	T10	4	3 y 6	Estudios de clima laboral que demuestran el nivel de compromiso, integridad, oportunidad de desarrollo, clientes, liderazgo gerencial, experiencias de trabajo, supervisión, compensación y beneficios.	Los estudios conducidos de manera consistente, demuestran una participación del 99% de la planilla. Los resultados demuestran un índice de satisfacción del 86%. No se presentaron conflictos laborales en el 2004.	Afinar los procesos y prácticas descritas como exitosas y concentrarnos en identificar y rescatar las áreas en donde tenemos oportunidad de mejorar.
Formación y desarrollo profesional	T10	3	1, 2 y 4	La formación y desarrollo de Recursos Humanos es considerado un factor crítico para la consecución de los objetivos del negocio, así como para el avance profesional y crecimiento personal de los colaboradores	En el 2004, aumentaron en un 41% las horas de formación, fortaleciendo las áreas de gestión de liderazgo, capacidad de negociación, manejo del cambio y orientación hacia el cliente.	Ampliar el espectro de acción incorporando nuevas áreas de desarrollo profesional y de crecimiento personal, orientada a suplir las necesidades de la organización.
Medio Ambiente - MA						
Gestión Interna sobre el Medio Ambiente	MA 4,5	7	8	Concienciación del personal de la empresa	Se ha desarrollado una campaña de concienciación del personal para la reducción del consumo de papel, energía y agua.	Incrementar y enfatizar la importancia de lo que podemos hacer desde la empresa en la conservación del medio ambiente. Realizar mínimo dos campañas al año sobre este tema.
Control de emisiones electromagnéticas	MA14	8		Se realizan mediciones sistemáticas periódicas.	100% de nuestras instalaciones cumplen con las reglamentaciones existentes y las recomendaciones de los organismos científicos, nacionales e internacionales de referencia.	Mantener el alto Standard al seguir con el cumplimiento de las reglamentaciones al 100%
Anti Corrupción - AC						
Declaración de valores y principios en la visión de la empresa	AC2, DH 2, DH 3	10	1, 3, 4 y 6	Los valores de la empresa son los cimientos de la misma, dirigen su personalidad y proporcionan la guía para cumplir el objetivo de lograr la confianza tanto de clientes, empleados, accionistas, proveedores y comunidades en las que se opera.	Los valores han sido comunicados al 100% de los empleados de la empresa a través de presentaciones, mensajes via intranet, código de ética, libretas de trabajo, intervenciones de ejecutivos, murales, etc.	Continuar reforzando el conocimiento e importancia de los valores de la empresa. La confianza se gana con el trabajo del día a día y todos los empleados tienen un papel fundamental en ello.



## 04. Estrategia de Comunicación

Nuestras actividades realizadas como empresa comprometida con el desarrollo económico y social de Panamá, son divulgadas en los medios masivos de comunicación, como prueba de la importancia de esta área de nuestra empresa.

Según el tipo de programa y sus audiencias, Telefónica Móviles Panamá, S.A. utiliza diversas herramientas de comunicación, tanto internas como externas para dar a conocer resultados, estrategias, nuevos programas, seguimiento a los mismos y apoyo a

Programa	NP	CP	EM	PF	DA	E	R	PR	PP	CI
Proniño										
Granjas Autosostenibles										
Mini Tennis										
Olimpiadas Especiales										
Explora										
Centro de Capacitación Tagua										
Teletón										
Fundación San Felipe										

NP: Notas de Prensa

CP: Conferencias de Prensa

EM: Encuentro con medios

PF: Fotografías y pies de fotos

DA: Difusión de actividad

E: Gestión de entrevistas con voceros

R: Reportajes

PR: Publiirreportajes

PP: Pautas Publicitarias

