

GRUPO MARISTA

Informe de **Sostenibilidad** 2025

Índice

2025



MÁS INFORMACIÓN › PÁG. 03



MÁS INFORMACIÓN › PÁG. 22



MÁS INFORMACIÓN › PÁG. 39



MÁS INFORMACIÓN › PÁG. 58

03 **PRESENTACIÓN**
- Sobre el informe
- Mensaje del Presidente
- Mensaje del CEO
- Hitos de 2025

08 **INSTITUCIONAL**
- Quiénes somos
- Organización Religiosa de la Provincia Marista Brasil Centro-Sul (PMBCS)
- Marista Brasil

16 **SOSTENIBILIDAD**
- Materialidad
- Cultura y madurez ASG
- Gobernanza y gestión de proyectos ASG

22 **GOBERNANZA**
- Órganos de liderazgo
- Sostenibilidad financiera
- Ética e integridad
- Relaciones institucionales y gubernamentales
- Gestión de riesgos
- Transformación digital
- Gestión de proveedores

39 **SOCIAL**
- Centro Marista de Defensa de la Infancia (CMDI)
- Gestión del impacto y de la desigualdad social
- Nuestros empleados
- Salud y seguridad
- Bienestar y calidad de vida
- Cultura y compromiso
- Formación y desarrollo
- Diversidad e inclusión

58 **AMBIENTAL**
- Gestión de residuos
- Eficiencia hídrica
- Cambio climático

65 **PUCPR**

110 **FTD EDUCAÇÃO**

142 **SALUD**

172 **CENTRAL DE INDICADORES**

195 **ÍNDICE DE INDICADORES**

200 **ANEXOS**

GRUPO MARISTA



PRESENTACIÓN

Sobre el **INFORME**

GRI 2-3; 2-14

Por cuarto año consecutivo, presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad, elaborado de conformidad con las directrices de la *Global Reporting Initiative* (GRI), las métricas para el sector educativo de la *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) y los indicadores propios.

Más que un ejercicio de rendición de cuentas, el informe reafirma nuestro compromiso con la transparencia y pone de manifiesto nuestros avances en la Estrategia de Sostenibilidad, al integrar las dimensiones ambiental, social y de gobernanza (ASG) en la gestión del Grupo Marista y de sus Frentes de Misión.

Inspirados por nuestra misión y nuestros valores, entendemos que informar también es dialogar. Este documento refleja qué hacemos, cómo y por qué lo hacemos, y expresa el propósito que guía nuestras acciones: evangelizar a través de la educación, promoviendo la formación integral de niños, jóvenes y adultos, con especial atención a las personas más vulnerables, bajo los valores de sencillez, fe y solidaridad.

La elaboración del informe ha sido coordinada por la Dirección de Relaciones Institucionales y Gubernamentales (DRIG), con validaciones realizadas a lo largo del proceso por parte de los responsables de las Direcciones Corporativas implicadas y de los Frentes de Misión, así como con la validación final de la Superintendencia y de la Presidencia. El documento ha contado con el apoyo técnico de SEED Consultoría en Sostenibilidad.

A partir de los temas materiales, presentamos los principales avances del Grupo Marista, de la Pontificia Universidad Católica de Paraná (PUCPR), de los hospitales Universitário Cajuru y São Marcelino Champagnat, y de FTD Educación, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Con ello, reforzamos nuestra convicción de que el desarrollo sostenible es un pilar esencial para la construcción de una sociedad más justa, solidaria y responsable.



¡QUEREMOS ESCUCHARLE!
Su opinión es esencial para que podamos mejorar continuamente nuestro camino hacia la transparencia y el impacto positivo.

Envíe su mensaje a:
comunicacao@grupomarista.org.br

VERIFICACIÓN EXTERNA

GRI 2-5

En 2025, adoptamos por primera vez el aseguramiento externo de nuestro *Informe de Sostenibilidad*, con el objetivo de reforzar la credibilidad y la transparencia de la información divulgada.

El *Informe de Sostenibilidad 2025* ha sido sometido a un aseguramiento limitado, de conformidad con la norma ISAE 3000 y los *GRI Standards*, que abarca las unidades Corporativa, PUCPR, Complejo de Salud y FTD Educación.

El informe de verificación ha sido emitido por Martinelli Auditores y está disponible en los **Anexos**.



Mensaje **del PRESIDENTE**

VEA EL VÍDEO DE NUESTRO PRESIDENTE

En 2025, más que avances puntuales, el Grupo Marista vivió un año de consolidación, decisiones y gobernanza en la práctica. En este mensaje, el presidente Hno. Vanderlei Siqueira refuerza la transición de la intención a la implementación, destaca el papel del «Arquitecto Estratégico» e invita a integrar identidad, misión y responsabilidad, con la Ecología Integral como horizonte de futuro.



Mensaje **del CEO**

VEA EL VÍDEO DE NUESTRO CEO

El año 2025 marcó la evolución de la gobernanza estratégica en sostenibilidad de nuestra organización. En este mensaje, el CEO Maurício Zanforlin presenta cómo los criterios ASG forman parte de nuestra manera marista de pensar, decidir y liderar, y cómo este movimiento conecta nuestros Frentes de Misión con el futuro que queremos construir.

Hitos de 2025

GRI 2-7











PERSONAS

48,6 % de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres.

DEFENSA DE LA INFANCIA

Más de **1,26 millones**
de visualizaciones en las comunicaciones.
Más de **7 mil**
personas formadas.

PUCPR

Más de **48 mil**
alumnos (Enseñanza Superior).
Más de **5,8 mil**
becas de estudio

FTD EDUCAÇÃO

Más de **11 millones**
de estudiantes impactados.
99,9 %[1] de residuos no enviados a vertederos o incineración.

[1]Nota: Desvío de residuos de vertedero e incineración en el Parque Gráfico, con certificación «Residuo Cero».

SALUD

Más de **325 mil**
consultas (en urgencias, emergencias y ambulatorias).
79 % de la atención prestada a través del SUS (en los dos hospitales).



INSTITUCIONAL

Quiénes **SOMOS**

GRI 2-1; 2-2-b; 2-6

Formamos parte de la Provincia Marista Brasil Centro-Sul (PMBCS), una de las unidades administrativas del **Instituto Marista**, presente en 79 países y comprometido con la misión de Marcelino Champagnat, que desde 1817 inspira nuestra labor educativa, evangelizadora y social.

Sostenido por la ***Associação Paranaense de Cultura* (APC)**, el Grupo Marista cree en el poder transformador de la educación y de la salud para la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

Actuamos a través de **Frentes de Misión** dedicadas a la enseñanza superior, a la promoción de la salud, al desarrollo de soluciones educativas y a la defensa de los derechos de la infancia y la adolescencia. Con sede en Curitiba (PR), el grupo cuenta con un área corporativa que da soporte a los siguientes frentes:

FRENTES DE MISIÓN

- GRUPO MARISTA
- PUCPR
- FTD educação
- Hospital Universitário CAJURU
- Hospital SÃO MARCELINO CHAMPAGNAT



Trabajamos con **espíritu de familia y sentido de propósito**, buscando **impactar positivamente en la vida de las personas**. En cada proyecto y en cada servicio, unimos **humanidad y excelencia**, fortaleciendo el compromiso de construir, juntos, **una sociedad con más oportunidades, dignidad y esperanza**.

MÁS INFORMACIÓN

Organización Religiosa de la **Provincia Marista Brasil Centro-Sul** (PMBCS)

La Organización Religiosa de la PMBCS es una unidad jurídica y eclesiástica. Creada en 2018, su enfoque se centra en el fortalecimiento de la identidad y de la misión marista de Champagnat (hermanos, laicos, laicas y colaboradores), en la atención a las demandas canónicas, administrativas y operativas de los Hermanos Maristas, así como en la formación de jóvenes vocacionados y de laicos y laicas maristas, estimulando la corresponsabilidad en la misión.



Asamblea Provincial de los Hermanos Maristas 2025, Paranaguá (PR)

Entre sus responsabilidades se encuentran:

- Promover la animación vocacional.
- Evangelización y acompañamiento de las Juventudes Maristas.
- Cuidar la vida religiosa consagrada.
- Formación, acompañamiento y producción de conocimiento en identidad, misión y vocación.
- Cuidar el patrimonio histórico y espiritual marista.
- Fomentar el uso evangélico de los bienes y la preservación del patrimonio marista.
- Promover la solidaridad, la Ecología Integral y el voluntariado marista.

Más información



PROPÓSITO

Dar testimonio de Jesucristo, al estilo de María, cuidando de la vida y de la misión marista, al servicio de la infancia y la juventud, especialmente de las personas más vulnerables, con el fin de construir un mundo justo, fraterno, solidario y sostenible.

VISIÓN

Buscar la excelencia en la misión y en la vida consagrada y laical marista, a través del testimonio, la formación y el acompañamiento, la producción de conocimiento, la articulación y el apoyo especializado, al servicio de los Frentes de Misión de la Provincia, del Instituto, de la Iglesia y de la sociedad.

PRINCIPALES CIFRAS

2025

72 Hermanos
Maristas

16 comunidades
religiosas

28 fraternidades
del Movimiento Champagnat de la Familia

PRIORIDADES DEL TRIENIO

2024-2027

Más información

Durante el VIII Capítulo Provincial de la PMBCS, se definieron las prioridades para el periodo 2024-2027 que orientan las iniciativas de la Organización Religiosa, del Grupo Marista y de sus Frentes de Misión:

1 Vocación
merece la pena ser marista hoy.

2 Espiritualidad marista
como fuente generadora de sentido y cuidado de la vida y de la misión.

3 Ecología Integral y Solidaridad
como defensa de la vida y cuidado de la casa común

4 Evangelización
dar a conocer y amar a Jesucristo.



«Las iniciativas de este informe reafirman nuestro compromiso con la perennidad de la misión marista. En la Organización Religiosa, actuamos en la representación canónica, en la producción de conocimiento sobre identidad, misión, vocación y espiritualidad, en la gestión ética de los bienes y en la promoción del bienestar de hermanos, laicos, laicas y colaboradores. Cuidamos la vida y la casa común a través de un testimonio cristiano que genera impactos sociales positivos, con el fin de lograr un mundo más justo, fraterno y solidario para las futuras generaciones».

JOSÉ LEÃO DA CUNHA FILHO
Director Ejecutivo de la Organización Religiosa de la PMBCS

HITOS

2025

ECOLOGÍA INTEGRAL Y SOSTENIBILIDAD

La Organización Religiosa de la PMBCS mantiene un compromiso cristiano con el cuidado de la creación, inspirado en la encíclica *Laudato si'* y en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia. Ante las crisis ambientales, sociales y económicas, estos referentes constituyen una llamada a la conversión hacia una Ecología Integral, que une fe, justicia y responsabilidad con las generaciones futuras.

Al adoptar la Ecología Integral como eje rector, la publicación «Caminar Marista 11» invita a integrar la fe, la vida y la responsabilidad socioambiental, promoviendo actitudes de gratitud, comunión y solidaridad.

CONTRIBUCIÓN AL DEBATE SOBRE EL CLIMA EN LA COP30

La presencia de la Organización Religiosa de la PMBCS en la Conferencia Nacional del Observatorio Marista del Clima, celebrada paralelamente a la COP30 en Belém (PA), reforzó el compromiso con la Ecología Integral mediante un mensaje de fe, dialogando con líderes globales y escuchando las voces de los pueblos originarios.

MISIONES SOLIDARIAS MARISTAS

Las Misiones Solidarias Maristas, desarrolladas a lo largo de 2025, promovieron itinerarios de escucha y el desarrollo de acciones comunitarias en colaboración con los territorios locales.

PROGRAMA #JUNTOSPORENTERO (#JUNTOSPORINTEIRO)

El programa **Juntos por Entero** surgió con el objetivo de promover el cuidado integral de la vida —en sus dimensiones física, mental, emocional y espiritual— de los colaboradores y Hermanos de la PMBCS.

CAMPAÑA DE LA FRATERNIDAD 2025

Desde 2022, el área de Comunicación de la Organización Religiosa y *Farol 1817* apoyan a la Conferencia Nacional de los Obispos de Brasil (CNBB) mediante la elaboración de páginas especiales y formaciones sobre las Campañas de la Fraternidad.

En 2025, Farol 1817 lanzó el curso en línea **Campaña de la Fraternidad 2025**, con el fin de profundizar en la comprensión pastoral y bíblica de la solidaridad, la justicia social y el cuidado de la Casa Común.



Misiones Solidarias Maristas

GESTIÓN DE RIESGOS

El conjunto de las 27 Fichas de Riesgo de la Organización Religiosa representa un avance estructural en la consolidación de la gestión integrada de riesgos, alineada con las dimensiones ASG. Estas fichas sistematizan riesgos estratégicos, operativos, regulatorios, reputacionales, ambientales y financieros, asociando causas, impactos potenciales, controles existentes y acciones de mitigación. Este trabajo fortalece la gobernanza, amplía la capacidad de prevención y respuesta, y cualifica la toma de decisiones institucional, incorporando una visión preventiva, transversal y orientada a la sostenibilidad a largo plazo de la misión marista.

Marista **Brasil**

Desde la Educación Infantil hasta el Bachillerato, la misión de Marista Brasil es formar ciudadanos globales, inspirándolos, a través de los principios cristianos y del carisma marista, para que sean protagonistas en la transformación del mundo. La propuesta consiste en unir innovación y tradición para formar mentes actuales y corazones atemporales.



PRINCIPALES CIFRAS

2025

96 unidades
de Educación Básica

63 colegios
privados

33 escuelas
sociales gratuitas

22 estados
Presencia nacional

100 mil
niños, adolescentes y adultos atendidos, aproximadamente

Más de **84** mil
alumnos en los colegios privados

Más de **14** mil
personas atendidas en las Escuelas Sociales



«Nos apasionan nuestras escuelas y la presencia significativa junto a los niños y jóvenes, porque creemos en el futuro más justo que son capaces de construir y multiplicar. En Marista Brasil, ya son más de 100 mil niños, adolescentes y jóvenes quienes dicen, con alegría, que van a la escuela. Es hermoso imaginar que, en el futuro, cada uno de ellos podrá mirar atrás y afirmar: la escuela transformó mi vida. Mi gratitud a todos los profesionales que hacen de la escuela un espacio de esperanza, donde se forman no solo estudiantes, sino buenos cristianos y ciudadanos virtuosos, como era el sueño de Marcelino Champagnat».

HNO. CLAUDIANO TIECHER
Presidente del Consejo de Administración de Marista Brasil

HITOS

2025



ESCUELAS SOCIALES MARISTAS

A lo largo de 2025, el foco se centró en fortalecer las iniciativas dirigidas a ampliar el acceso gratuito a una educación de calidad, promover la equidad y el desarrollo integral de la infancia y la adolescencia en contextos de vulnerabilidad social.

Proyectos como «Biblioteca para Todos» y «El Futuro es Para Todos» permitieron la mejora y adecuación de bibliotecas, aulas, laboratorios, cocinas pedagógicas, zonas de recreo y fondos educativos en escuelas de los estados de São Paulo, Paraná y Santa Catarina, beneficiando a más de 9.700 estudiantes. En el ámbito del deporte y la salud integral, el proyecto



«El Deporte es Para Todos» amplió el acceso a prácticas deportivas diversificadas en 12 escuelas de cuatro estados, impactando a más de 3.000 estudiantes.

Estas acciones se vieron potenciadas por la implicación solidaria de las familias maristas y los colegios privados, que aportaron más de 600.000 reales (BRL) en donaciones. Como reconocimiento a este compromiso social, **Marista Brasil obtuvo el Sello ODS Educación**, concedido a las cuatro entidades titulares de la Red, reafirmando su actuación institucional alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Más información



PREMIO EDUCADOR INNOVADOR

La tercera edición del Premio Educador Innovador Marista Brasil celebró y reconoció proyectos pedagógicos y pastorales desarrollados en los colegios y escuelas maristas de todo el país. Con una participación récord, la iniciativa recibió en 2025 un total de 1.114 trabajos presentados por educadores de las 96 unidades. El proyecto ganador, «Ritmos que Aproximan Mundos: el diálogo entre el Rap Americano y el Rap Indígena de Brô MC's», desarrollado por las educadoras Lígia Olga Gomes Lima da Mota y Laís da Silva Cabral Marroquim, del **Colegio Marista Pio XII** (Surubim-PE), destacó por promover el diálogo intercultural, la valorización de la diversidad y la reflexión sobre la transformación social a través del arte, integrando diferentes lenguajes, culturas y contextos educativos.

CONGRESO MARISTA BRASIL DE EDUCACIÓN

Bajo el lema «Inspirados por Champagnat», el congreso se configuró como un compromiso colectivo con la promoción de una educación integral, inclusiva y transformadora. Cerca de mil educadores de todo el país se reunieron en momentos de formación, reflexión y cocreación, con el objetivo de profundizar en temas esenciales para la misión educativa marista.

Más información

CAMPAÑAS DE CUIDADO INTEGRAL

Las campañas de Cuidado Integral de Marista Brasil tienen como propósito fortalecer la cultura del cuidado y promover acciones de prevención y salud integral. Se alinean con los principios de la Educación del Cuidado, con el *Proyecto Educativo de Brasil Marista* y con el compromiso institucional de defensa y garantía de derechos. A lo largo de 2025, se trabajaron cuatro temas principales: Conexión Segura, Afrontamiento del *Bullying*, Juntos Somos Más Vida y Conciencia Negra.

CERTIFICACIÓN DE CONSUMO DE ENERGÍA 100 % SOSTENIBLE

En 2025, Marista Brasil obtuvo el certificado internacional I-REC (*International Renewable Energy Certificate*), que acredita el uso de energía 100 % procedente de fuentes renovables en todas las unidades, incluidas las estructuras administrativas. El sello traduce en la práctica el compromiso de la institución con la sostenibilidad, la ética ambiental y las metas ASG.

La certificación abarca tanto las unidades que operan en el mercado libre de energía como aquellas que se encuentran en el mercado cautivo[1], garantizando que toda la energía utilizada por la institución tenga un origen limpio y sostenible.

DOCUMENTOS DE GOBERNANZA

En 2025, se lanzaron ocho publicaciones, entre políticas, directrices y guías, que orientan y comparten directrices importantes. Los documentos están disponibles para todos los colaboradores en *Marista Em Dia,* la intranet de la institución.

[1]Mercado libre de energía: modalidad en la que el consumidor puede elegir a quién comprar, negociar precios y plazos, reduciendo costes y ganando libertad.



MARISTAS EN LA COP30

En noviembre, el Colegio Marista Nazaré, en Belém (PA), recibió a cerca de 300 representantes, entre ellos 190 estudiantes y 112 educadores, procedentes de 81 unidades maristas de 20 estados brasileños, con motivo de la Conferencia Nacional del Observatorio Marista del Clima, celebrada paralelamente a la COP30.

Presente en todos los biomas nacionales, el proyecto, lanzado a comienzos de 2025, moviliza acciones pedagógicas de Ecología Integral, alineadas tanto con el tema de la Campaña de la Fraternidad como con la encíclica *Laudato si'.*

Mercado regulado: modalidad en la que el consumidor compra energía directamente a la distribuidora local, pagando tarifas definidas y sin posibilidad de negociación.



FESTIVAL MARISTA DE ROBÓTICA

En octubre de 2025, Porto Alegre (RS) acogió el tradicional **Festival Marista de Robótica**. Bajo el lema Innovación Climática, el evento contó con la participación de más de 2.100 estudiantes y educadores en el Centro de Eventos de la PUCRS.

Cerca de 210 equipos, representando a 76 colegios de todo Brasil y de Chile, participaron en desafíos distribuidos en cuatro modalidades: Desafío de Robots, Incubando Ideas, Ciudad Laboratorio y Desbloquea Mentes. Las actividades retaron a los participantes a desarrollar soluciones tecnológicas para cuestiones ambientales.

Más información



FÓRUM DE INVERSIÓN Y CALIDAD SOCIAL DE LA EDUCACIÓN

Realizados inicialmente en formato en línea, los encuentros del foro tienen carácter cuatrimestral y reúnen a representantes de las Colegiadas y de los CTAP de las 33 Escuelas y Colegios Sociales, así como a analistas sociales regionales. Constituyen un espacio de diálogo y formación específica para las Escuelas y los Colegios Sociales de Marista Brasil, teniendo como premisa principal la escucha de las unidades sociales.



GESTIÓN DE
LA SOSTENIBILIDAD

Gestión de **SOSTENIBILIDAD**

En 2025, nuestra Gestión Estratégica de la Sostenibilidad siguió orientada por la materialidad y por la consolidación del modelo de gobernanza ASG, conectando las directrices corporativas y los Frentes de Misión mediante proyectos multidisciplinares que involucraron a diversas áreas del negocio.

En el periodo, el plan estratégico de todo el Grupo Marista fue revisado, con una mirada orientada al ciclo de los próximos cinco años, reforzando la necesidad de integración transversal de los aspectos ASG y de decisiones alineadas con las prioridades institucionales.

Materialidad

GRI 3-1; 3-2

Nuestra materialidad siguió utilizándose como referencia para la toma de decisiones a corto y medio plazo, orientando el direccionamiento estratégico y la priorización de las agendas ASG.

Principales etapas de la materialidad

2021

Entrevistas, benchmarking, análisis documental e investigación con grupos de interés y priorización.

2023

Evaluación de la madurez ASG y cualificación de la materialidad del Grupo Marista.

2024

Evaluación de la madurez ASG y cualificación de la materialidad de los Frentes de Misión.

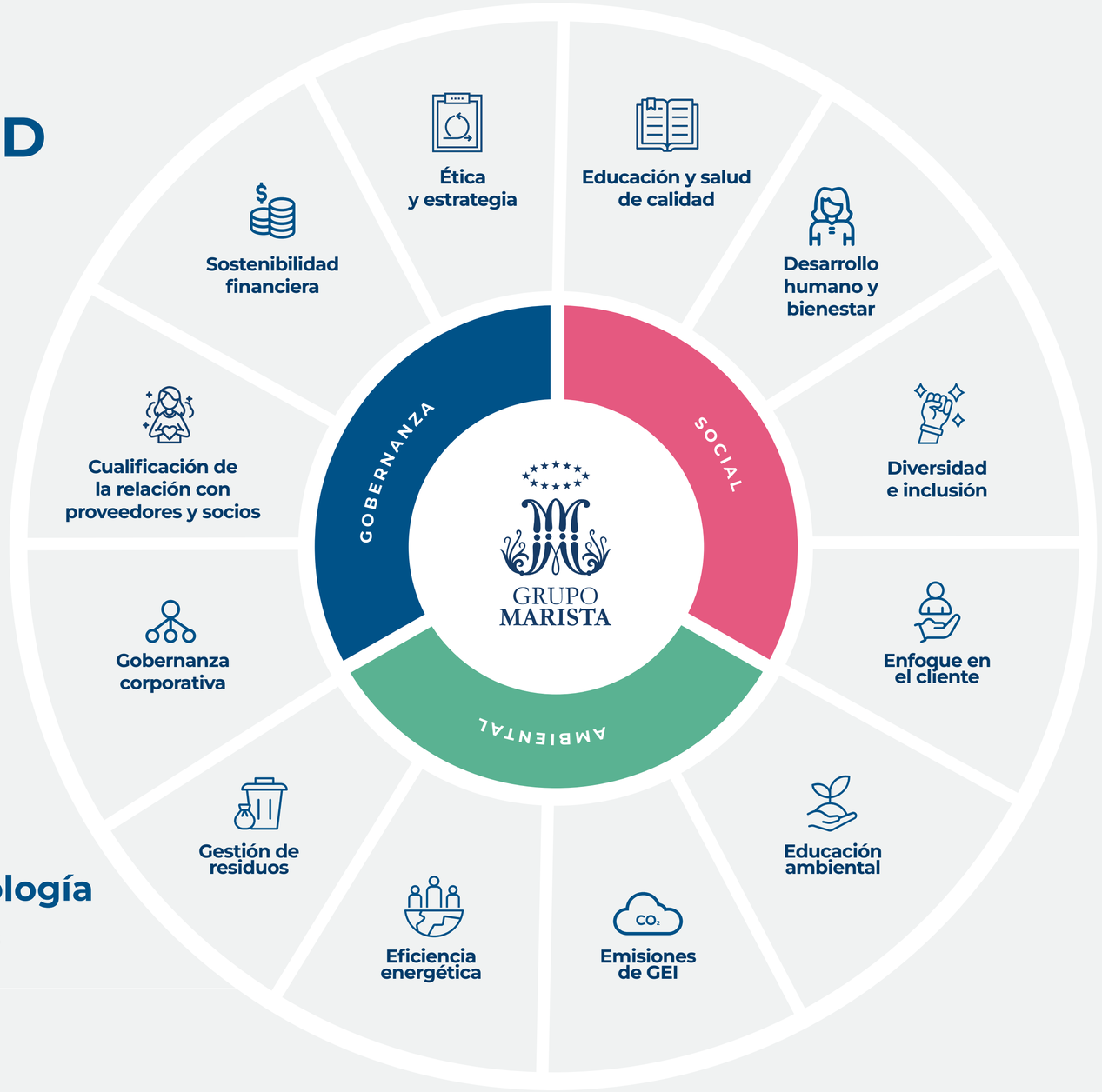
2025

Evolución de la madurez ASG a partir de la ABNT PR 2030.

2026

El objetivo es revisar la Materialidad para profundizar en el desarrollo y la madurez de las agendas priorizadas.

MATERIALIDAD
Grupo Marista



Innovación y tecnología

Temas transversales, catalizadores de nuestra transformación.

Evolución de la madurez ASG

A lo largo de 2025, la meta de madurez ASG se consolidó como la principal palanca orientadora de los trabajos, con foco en el fortalecimiento y la consolidación de la estrategia ASG y en la evolución hacia el nivel gerencial.

La evaluación de madurez se llevó a cabo con base en las directrices de práctica recomendada de la Asociación Brasileña de Normas Técnicas (ABNT), conforme a la ABNT PR 2030:2022 — a*mbiental, social y gobernanza (ASG): conceptos, directrices, modelo de evaluación y direccionamiento para organizaciones*. La metodología organiza los requisitos en una jerarquía que orienta el análisis de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza:

EJE: corresponde al nivel más amplio (ambiental, social y gobernanza).

TEMA: agrupa aspectos correlacionados dentro de cada eje.

CRITERIO: detalla los requisitos específicos evaluados en el contexto organizacional.

A partir de esta estructura, se cualificaron 445 requisitos de evaluación, involucrando a colaboradores de todas las Direcciones Corporativas y de todos los Frentes de Misión.

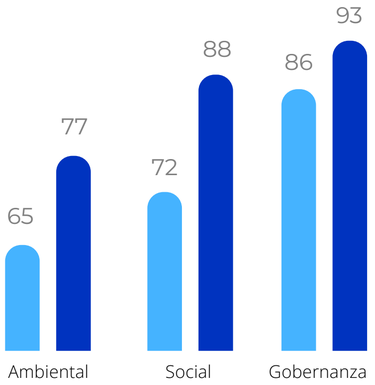
Las evidencias de evolución fueron analizadas por SEED Consultoría en Sostenibilidad durante el periodo de junio a diciembre de 2025, garantizando consistencia técnica y comparabilidad en la medición del nivel de madurez institucional.

Este resultado demuestra la relevancia de la transversalidad en la implementación de la sostenibilidad, reflejando avances en la gobernanza y en la gestión de la Estrategia ASG.

En 2025, las acciones involucraron a equipos de especialistas técnicos de diversas Direcciones Corporativas del Grupo Marista y de los Frentes de Misión, que lideraron con excelencia la ejecución de los proyectos ASG de forma multidisciplinar e integrada en toda la organización.

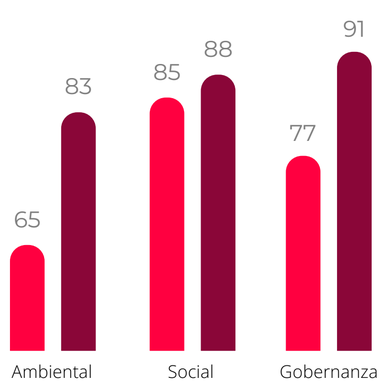
Porcentaje de favorabilidad en los atributos de cada pilar en cada Frente de Misión

FTD educação



General: de 76 a 85

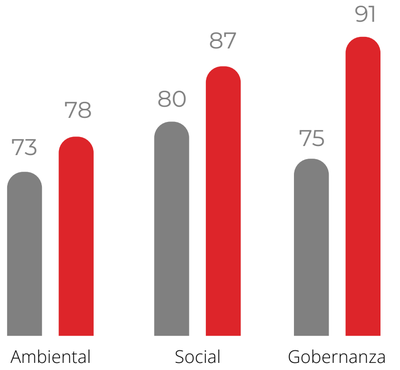
PUCPR GRUPO MARISTA



General: de 75 a 87

Hospital Universitário CAJURU GRUPO MARISTA

Hospital SÃO MARCELINO CHAMPAGNAT GRUPO MARISTA



General: de 75 a 85

«Fue un trabajo amplio y muy potente, que ayudó considerablemente a posicionar los aspectos inherentes a la ASG como elementos que deben integrarse en nuestra cultura y modelo de gestión.»

Rafael Finatti
especialista en ASG del Grupo Marista.

Gobernanza y **gestión de los proyectos ASG**

GRI 2-17

El *Foro* ASG se mantiene como instancia de gobernanza responsable de conectar la estrategia corporativa con los Frentes de Misión. En 2025, se mantuvo el seguimiento periódico de los avances, con articulación entre las áreas y sistematización de la información para la rendición de cuentas y la toma de decisiones en relación con los proyectos en curso, tanto los transversales, en el ámbito del Grupo Marista, como los específicos, desarrollados por cada Frente de Misión.

Cultura ASG

En 2025, mantuvimos el objetivo de integrar la agenda ASG en el día a día institucional, mediante acciones estructuradas, seguimiento sistematizado y foco en la consolidación de los compromisos asumidos.

Se priorizaron iniciativas orientadas al compromiso de los participantes en proyectos transversales y específicos; al perfeccionamiento de la gobernanza de datos, indicadores y metas; y al fortalecimiento de la gobernanza de los compromisos ASG, garantizando alineamiento estratégico, transparencia, trazabilidad y efectividad en los procesos de adhesión, seguimiento y rendición de cuentas de los compromisos asumidos por el Grupo Marista y sus Frentes de Misión — como la adhesión al Pacto Mundial de la ONU, entre otros.

Adicionalmente, lanzamos la campaña interna *GerAção* ASG —un juego de palabras entre geração (como expresión de pertenencia generacional y colectiva) y *gerar ação* (como movimiento de transformación)— con el objetivo de promover el sentido de responsabilidad compartida. La iniciativa reforzó que cada colaborador puede ser protagonista de pequeñas actitudes que generan grandes impactos. Al final del año, la campaña registró más de 33 mil visualizaciones e interacciones en los comunicados y en las acciones de compromiso realizadas.



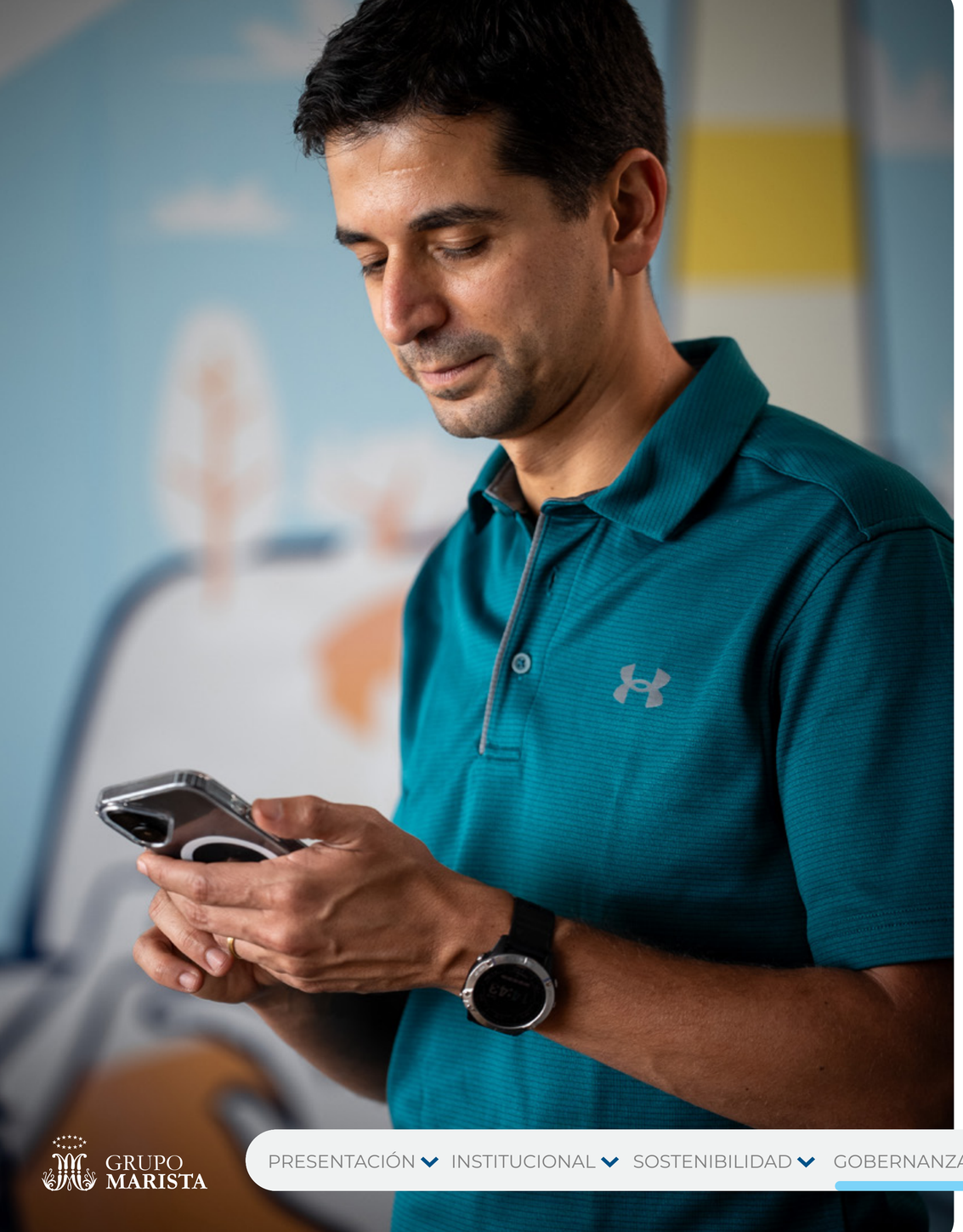
Proyectos **ASG**

Para avanzar en los temas materiales y en la madurez ASG, trabajamos en **proyectos transversales (de todo el Grupo Marista) y específicos (de los Frentes de Misión).**

	AMBIENTAL	SOCIAL	GOBERNANZA
GRUPO MARISTA	⊘ Eficiencia **hídrica** ⊘ Gestión de **residuos** ⊘ Plan de **acción climática** ⊘ Transición **energética**	⊘ Gestión del **impacto social** ⊘ **Reducción de la desigualdad** social ⊘ **Diversidad e inclusión**	⊘ **ASG en la cultura** organizacional ⊘ **Compromisos** ASG ⊘ Valor compartido con **proveedores**
Hospital Universitário CAJURU GRUPO MARISTA Hospital SÃO MARCELINO CHAMPAGNAT GRUPO MARISTA	⊘ Implantar un **Sistema de Gestión Ambiental** *(ISO 14001)*	⊘ **Bienestar** y desarrollo para profesionales de la salud ⊘ **Calidad, seguridad y humanización** en todas las relaciones	⊘ Integrar **criterios ASG en las experiencias** (paciente, colaborador, alumno y entorno) ⊘ **Plan Director con criterios ASG** ⊘ Sistematización de iniciativas de **generación de valor y sostenibilidad**
PUCPR GRUPO MARISTA	⊘ Implantación del **Sistema de Gestión Ambiental** ⊘ Cualificación del **Plan Director con criterios ASG**	⊘ Estudiantes de **primera generación universitaria** ⊘ Educación inclusiva, equitativa y de calidad ⊘ *PUCPR Cuida* — Programa de bienestar y salud	⊘ Repositorio público de evidencias para impacto (*Hub ASG/ODS*) ⊘ Generación de valor compartido: **comunidad del entorno**
FTD educação	⊘ Reducir los impactos ambientales de la fabricación *(ISO 14001)* ⊘ Reducir los impactos ambientales de los productos (ACV — Análisis del Ciclo de Vida) ⊘ Reinsertar productos en el ciclo productivo (**logística inversa**)	⊘ Promover la salud y la seguridad de los colaboradores (*ISO 45001*) ⊘ Potenciar las **iniciativas voluntarias** de los colaboradores ⊘ Liderar en el sector editorial la **prevención de la violencia contra niños y adolescentes**	⊘ Promover y reconocer la **cultura sostenible en las escuelas asociadas** ⊘ Potenciar el **compromiso de los clientes** ⊘ Promover soluciones sostenibles



GOBERNANZA CORPORATIVA



Gobernanza **CORPORATIVA**

GRI 3-3: Gobernanza Corporativa

«La gobernanza fue el principal motor para hacer realidad la agenda ASG en todo el Grupo Marista. A través de rituales, procesos y comunicación, fuimos capaces de sostener un cambio cultural gradual.»

Maurício Zanforlin, CEO del Grupo Marista.



En 2025, consolidamos el modelo de gobernanza sostenible y ética, con la integración de los principios ASG en la estrategia corporativa, conforme a nuestra **Política ASG**. La gobernanza está estructurada para garantizar eficiencia, transparencia y sostenibilidad en las operaciones, con énfasis en la ética y en la responsabilidad social y ambiental.

En este contexto, el modelo de Arquitecto Estratégico contribuyó a centralizar procesos esenciales, reorganizar liderazgos y fortalecer el compromiso de los equipos, conectando los Frentes de Misión y promoviendo coherencia entre estrategia y ejecución. Consulte más detalles en el **Informe de Sostenibilidad 2024 del Grupo Marista**.

Órganos de **liderazgo**

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13

Consejo de Administración

El Consejo de Administración (CAD) es el principal órgano de gobernanza del Grupo Marista. Integrado por los hermanos del Consejo Provincial, por el CEO y por dos consejeros externos, se reúne mensualmente. Los hermanos tienen un mandato de tres años, mientras que los demás miembros tienen mandatos anuales. El nombramiento de los integrantes del CAD y de los demás órganos de gobernanza es aprobado por el Consejo Provincial.

COMPOSICIÓN

Irmão Vanderlei Siqueira dos Santos (Presidente)
Irmão Adilson José Janovisk (Vicepresidente)
Irmão Anacleto Peruzzo
Irmão Délcio Afonso Balestrin
Irmão Miguel Fernandes Ribeiro
Irmão Rogério Renato Mateucci
Irmão Valdir Gurgel
Maurício Zanforlin (CEO)
Bruno Orloski de Castro (Secretario)
Mauro Amaral (Consejero externo)
Valéria Café (Consejera externa)

RESPONSABILIDADES

- Definir el direccionamiento estratégico de la organización.
- Tomar decisiones alineadas con la misión, visión y valores institucionales, garantizando la generación de valor a largo plazo y el equilibrio entre los intereses de los grupos de interés.
- Promover y velar por una cultura organizacional basada en los valores y principios de la institución.
- Aprobar metas, directrices, planes estratégicos e inversiones.
- Acompañar el desempeño de los negocios y la ejecución de la estrategia.
- Seleccionar, evaluar y definir la remuneración de los ejecutivos.
- Aprobar políticas orientadas a la prevención y mitigación de riesgos estratégicos, incluidos temas relacionados con la ética y el *compliance*.
- Deliberar sobre planes estratégicos e inversiones, asegurando la consideración de los impactos económicos, sociales y ambientales en las decisiones.

Su actuación fortalece la sostenibilidad del negocio, anticipando riesgos y oportunidades y apoyando a los líderes en la promoción del impacto social, la viabilidad financiera y los intereses de los grupos de interés. De este modo, el Consejo constituye la instancia central para implementar la gobernanza, promoviendo la integración de la estrategia en sostenibilidad y de la agenda ASG mediante políticas y foros corporativos.

CONSEJO PROVINCIAL

El Consejo Provincial forma parte de la estructura de gobernanza de la Provincia Marista Brasil Centro-Sul (PMBCS) y está integrado por Hermanos Maristas. Su principal función consiste en asesorar al Superior Provincial en las decisiones y directrices estratégicas relacionadas con la vida religiosa, misionera y la gestión administrativa de la Provincia.

En la actualidad, el Superior Provincial es el Hermano Vanderlei Siqueira dos Santos, nombrado para el trienio 2024-2027, quien también desempeña las funciones de presidente del Consejo de Administración (CAD) y del Grupo Marista.

COMPOSICIÓN

Irmão Vanderlei Siqueira dos Santos
Irmão Adilson José Janovisk
Irmão Anacleto Peruzzo
Irmão Délcio Afonso Balestrin
Irmão Miguel Fernandes Ribeiro
Irmão Rogério Renato Mateucci
Irmão Valdir Gurgel

CONSEJO DE ASUNTOS ECONÓMICOS (CAE) Y COMISIÓN DE ASUNTOS DE MISIÓN (CAM)

El Consejo de Asuntos Económicos (CAE) y la Comisión de Asuntos de Misión (CAM) apoyan al Consejo Provincial y al Consejo de Administración (CAD) en la gobernanza y en la implementación de las directrices estratégicas. El CAE, órgano obligatorio en las instituciones religiosas y presidido por el Ecónomo Provincial, actúa en cuestiones económicas y financieras, mientras que la CAM desempeña una función consultiva en el seguimiento de las acciones y proyectos de los Frentes de Misión.

En 2025, el CAE intensificó el seguimiento de los indicadores de riesgo y de la evolución de las iniciativas estratégicas, reforzando la disciplina de ejecución y el seguimiento continuo, en coordinación con los foros corporativos de estrategia.

Más información en
Informe de Sostenibilidad 2024 del Grupo Marista.

Comités

El Consejo de Administración cuenta con el apoyo de comités técnicos que contribuyen a la toma de decisiones y a la supervisión de la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales del Grupo Marista. Consulte nuestra **estructura completa aquí**.

Estos comités reciben y analizan información procedente de consultas a grupos de interés internos y externos, encuestas de percepción y canales institucionales de escucha. Sobre la base de estas aportaciones, se recomiendan ajustes en las estrategias y en las prácticas de gobernanza, reforzando la eficacia de la actuación institucional.

En 2025, el Comité de Riesgos y Auditoría incorporó por primera vez temas de sostenibilidad en la matriz de riesgos del Grupo Marista.



Las atribuciones detalladas de los comités están disponibles en la **Central de indicadores**.



Dirección Ejecutiva

La Dirección del Grupo Marista actúa en la gestión ejecutiva de la organización y es responsable de garantizar la ejecución de los planes y proyectos aprobados por el Consejo de Administración (CAD), de conformidad con las directrices estratégicas y los principios institucionales, además de gestionar los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas.

RESPONSABILIDADES

- Ejecutar los planes y proyectos aprobados por el CAD, garantizando resultados, alineamiento estratégico y sostenibilidad económico-financiera.
- Supervisar la ejecución presupuestaria, las metas institucionales y los planes de acción a corto plazo, para deliberar sobre los ajustes necesarios.
- Proponer políticas y deliberar sobre temas transversales en articulación con los Direcciones Corporativas y los Frentes de Misión.
- Velar por la cultura organizacional, promoviendo el alineamiento con los valores institucionales, la innovación y el fortalecimiento de la identidad del Grupo Marista.
- Garantizar el cumplimiento normativo, la adopción de buenas prácticas de gobernanza corporativa y la promoción de la ética y la transparencia.
- Fomentar la integración entre los integrantes, el intercambio de información y las prácticas de gestión.

Sostenibilidad **financiera**

GRI 3-3: Sostenibilidad financiera

Como institución filantrópica, la sostenibilidad financiera es esencial para garantizar la continuidad de la misión marista y nuestra capacidad de generar un impacto social, educativo y comunitario.

La generación constante de flujo de caja operativo, la mejora de los márgenes y la eficiencia administrativa garantizan la continuidad de las operaciones, fortalecen la gobernanza y aumentan la confianza de los grupos de interés. Estos factores permiten la reinversión en becas de estudio, servicios prestados a través del Sistema Único de Salud (SUS), proyectos sociales e iniciativas ambientales y de diversidad.

En 2025, avanzamos en el fortalecimiento de los mecanismos que garantizan el uso responsable de los recursos, la eficiencia operativa y la integridad de la información económico-financiera.

Nuestra gestión se sustenta en procesos estructurados, foros de gobernanza e instrumentos de planificación que garantizan la disciplina presupuestaria, la generación de resultados y la mitigación de riesgos. El Plan Estratégico orienta las decisiones a medio y largo plazo y sirve de base para el presupuesto anual y las revisiones periódicas de las previsiones financieras (*forecast*), lo que permite realizar ajustes oportunos en la asignación de recursos.

La gestión cuenta con el apoyo de herramientas de inteligencia empresarial (BI), que aumentan la transparencia y mejoran la toma de decisiones en los Frentes de Misión y en los órganos de gobernanza. El flujo de caja se supervisa diariamente y los resultados se controlan mensualmente, garantizando la alineación con la estrategia institucional y la responsabilidad financiera.



Diálogo y compromiso

La sostenibilidad financiera se aborda de forma integrada en los Frentes de Misión y en los órganos de gobernanza. Mantenemos un diálogo continuo con instituciones financieras y socios estratégicos, incluida la celebración del ***Banking Day***, iniciativa que fomenta la transparencia sobre resultados y perspectivas, reforzando los vínculos de confianza y unas condiciones de crédito sostenibles.

Más información

Revisión de la planificación estratégica

Nuestra Planificación Estratégica, instrumento esencial para la sostenibilidad financiera del Grupo Marista, se revisa periódicamente y establece directrices a medio y largo plazo que orientan nuestro crecimiento responsable, la eficiencia operativa y la generación de resultados.

En 2025, avanzamos en su revisión y fortalecimiento, teniendo en cuenta las especificidades de los Frentes de Misión y de las estructuras de gobernanza.

En FTD Educación, el proceso se desarrolla en el marco del ***Proyecto Gier***, con el foco puesto en la consolidación de las transformaciones organizativas, la adecuación de las estructuras, el reposicionamiento de las personas y el fortalecimiento de la gobernanza.

Para la Associação Paranaense de Cultura (APC), entidad titular de la PUCPR y de los hospitales, el proceso correspondiente al ciclo 2026-2030 se llevó a cabo a través del ***Proyecto Rueda***, que orientó la reorganización de la gobernanza, la estandarización de procesos y la mejora de la calidad de la gestión, promoviendo una mayor integración entre estrategia, gestión y operación, e incorporando la sostenibilidad como uno de sus pilares. Gracias a este proyecto, fue posible obtener una visión a largo plazo de todos los Frentes de Misión.

Desempeño económico

GRI 201-1

Los estados financieros son evaluados trimestralmente por el Consejo Fiscal y auditados anualmente por una auditoría externa independiente, lo que refuerza el cumplimiento, la integridad y la confianza en la información divulgada.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO (EN MILES DE BRL)

BRL 3 352 373:
Valor económico directo generado[1]

BRL 3 170 538:
Valor económico directo distribuido

Distribuido a través de:

- Costes operativos
- Salarios y beneficios de los empleados
- Pagos a proveedores de capital
- Tributos pagados al gobierno
- Inversiones en la comunidad

181 835 BRL
Valor económico retenido

[1]Nota: Correspondiente a los ingresos del periodo, calculados según el principio de devengo.

PILARES DEL *PROYECTO RUEDA* (PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2026-2030)

Impacto y sinergia

Construcción de acciones conjuntas entre los distintos Frentes de Misión, generando impacto en la sociedad.

Excelencia

Excelencia en la enseñanza, la atención y la experiencia del cliente, impregnando todos los productos y servicios ofrecidos.

Sostenibilidad

Sostenibilidad en todas las esferas —financiera, ambiental, social y de gobernanza— y en todos los frentes de actuación.

Transformación digital

Innovación en la creación de productos y servicios, garantizando la generación de valor a través de la experiencia y la eficiencia.

Formación humana

Valores maristas en el día a día, con acogida a la diversidad y con defensa, promoción y garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.



Ética e **integridad**

GRI 3-3: Ética y estrategia; GRI 2-23; 2-24

Nuestros compromisos en materia de conducta empresarial responsable están formalizados en el *Código de Conducta* y en políticas institucionales aprobadas por el Consejo de Administración.

Llevamos a cabo un proceso obligatorio de diligencia debida en la contratación de proveedores, socios y profesionales que ocupan posiciones estratégicas, mediante una evaluación de riesgos de integridad que incluye corrupción, conflictos de interés, sanciones y derechos humanos. Estos compromisos también están contemplados en cláusulas contractuales aplicables a la cadena de valor. Además, garantizamos la adhesión interna a las directrices mediante la firma obligatoria del *Código de Conducta* por parte de todos los colaboradores.

Mantenemos un Programa de *Compliance* integrado en la gestión de riesgos y en la gobernanza, con mecanismos de prevención, seguimiento y tratamiento de desviaciones, respaldado por canales formales que garantizan la confidencialidad, la protección frente a represalias y la gestión estructurada de las comunicaciones.

Corresponde a la Dirección Ejecutiva, a los gestores y a los comités técnicos supervisar la aplicación de las políticas en las Direcciones Corporativas y en los Frentes de Misión.

Nuestras políticas de compliance, normas y directrices institucionales están disponibles **aquí**.

DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con los derechos humanos está formalizado en el ***Código de Conducta*** y alineado con la *Convención sobre los Derechos del Niño* de la ONU y con la legislación brasileña. Reafirmamos el respeto a la vida, la dignidad, la libertad, la educación, el trabajo y la no discriminación, con la prohibición expresa del trabajo infantil, el trabajo en condiciones análogas a la esclavitud, la violencia, la discriminación y la trata de personas.

Comunicación y capacitación para la integridad

GRI 205-2

Las políticas institucionales se comunican a proveedores y socios a través del *Portal de Integridad* y se refuerzan mediante cláusulas contractuales específicas. Internamente, la divulgación se realiza a través de comunicados mensuales en las intranets y en el proceso de onboarding, en el que se presentan los valores, principios y compromisos institucionales. Los gestores participan en capacitaciones periódicas sobre liderazgo responsable.

En el área Corporativa, el 29 % de los profesionales recibieron la formación adecuada en la materia; en Salud fue el 4 %, y en la PUCPR y en FTD, el 5 %. Para 2026, se elaborará un curso de formación a distancia (EAD) y una meta corporativa vinculada a los ejecutivos, con el fin de que podamos formar a un porcentaje aún mayor de profesionales.

Consulte los detalles en la **Central de indicadores**.



En 2025, el **100 % de los colaboradores** del **Corporativo y de los Frentes de Misión** fueron informados sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción.

Canales de escucha

GRI 2-16; 2-25; 2-26; 205-3

El *Canal Directo Marista* es el medio oficial y confidencial para el registro de denuncias, irregularidades y vulneraciones éticas. Está a disposición de colaboradores, socios, proveedores y demás grupos de interés, garantizando el anonimato, la protección frente a represalias y una gestión técnica e independiente.

Canal Directo Marista

Todas las comunicaciones se analizan conforme a la metodología corporativa, con una clasificación por nivel de criticidad y priorización de los casos relevantes. La investigación está a cargo de la Dirección de Auditoría, Riesgos y *Compliance* (DARC), con el apoyo del Comité de Ética y *Compliance*, garantizando la imparcialidad, la consistencia técnica y la ausencia de conflictos de interés.

Todas las denuncias recibidas son analizadas y atendidas, priorizando los casos clasificados como críticos, de conformidad con las directrices de la *Política del Programa de Integridad Marista* y la metodología de Investigación Corporativa. Cuando se identifican impactos negativos, actuamos mediante investigaciones, la aplicación de medidas correctivas y la incorporación de los aprendizajes a las políticas y procedimientos.

El Comité de Ética y *Compliance* se reúne trimestralmente y realiza un seguimiento continuo de las comunicaciones, con una supervisión sistemática basada en indicadores y análisis estructurados que respaldan la toma de decisiones y la orientación de acciones correctivas junto con las áreas implicadas.

En 2025, **no se identificaron casos de corrupción**, vulneraciones graves de derechos humanos ni represalias contra denunciantes. Ningún colaborador fue despedido o sancionado por corrupción, y no se rescindió ningún contrato por este motivo.

Aprendizajes y avances

Mejora del análisis de las denuncias: desarrollo de una metodología propia para la medición y comparación de las denuncias recibidas con referencias de mercado, considerando el número de colaboradores y los datos sectoriales.

Fortalecimiento de la responsabilidad de las áreas: mayor implicación directa de las áreas con mayor recurrencia de manifestaciones en el seguimiento y tratamiento de las denuncias.

Evolución del Programa de Integridad: revisión y alineación de la *Política de Integridad Marista* con las mejores prácticas del mercado, con ampliación de los pilares del programa.

Ampliación del acceso a la orientación en compliance: fortalecimiento del uso de Mari, nuestra asistente virtual basada en IA, que ofrece orientación y abre solicitudes para los colaboradores directamente en *Microsoft Teams,* facilitando aclaraciones ágiles, estandarizadas y alineadas con las directrices institucionales sobre políticas y procedimientos.

Seguimiento continuo de los canales de escucha: implementación de la metodología *Semáforo*, que permite evaluar mensualmente el volumen y el perfil de las denuncias en relación con el número de colaboradores y con benchmarks de mercado, apoyando la orientación de acciones de mejora.

Defensoría

Además del *Canal Directo*, ponemos a disposición la Defensoría para el registro de manifestaciones relacionadas con la PUCPR y con los hospitales São Marcelino Champagnat y Universitário Cajuru. La Defensoría es evaluada en procesos de certificación como ONA y JCI, y respalda informes destinados a organismos reguladores, como el MEC.

Defensoría Marista

Conflicto de intereses

GRI 2-15

Adoptamos procesos estructurados para la prevención y mitigación de conflictos de interés, orientados por la *Política de Conflicto de Intereses*, que establece criterios para la identificación, declaración, análisis y tratamiento de situaciones que puedan comprometer la imparcialidad o generar riesgos para la integridad. **Acceda aquí.**

Periódicamente, se realizan formaciones en todos los Frentes de Misión y campañas internas sobre la importancia de la prevención y la notificación de conflictos. El *Canal Directo* es el medio oficial para el registro de situaciones relacionadas con conflictos de interés, que son analizadas y tratadas conforme a las directrices institucionales.

Gestión de riesgos

GRI 2-12; 2-13; 2-27

La gestión de riesgos se integra en nuestro sistema de gobernanza y en el Programa de Integridad, apoyando la toma de decisiones, la protección de los activos y la reducción de las incertidumbres que puedan afectar el cumplimiento de la misión y el desempeño de los Frentes de Misión.

En este modelo, la Dirección de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento (DARC) desempeña un papel estructurador, con independencia técnica y conexión directa con las instancias de gobernanza, y sustenta una estructura integrada que combina la gobernanza estratégica con el seguimiento operativo a través de tres líneas.

En 2025, **no tuvimos casos significativos de incumplimiento** de las leyes y regulaciones.

Matriz de riesgos

GRI 205-1

Nuestra matriz de riesgos considera la corrupción y el fraude como factores críticos de gobernanza, conforme al mapeo de riesgos del bienio 2025-2027, de divulgación restringida. La matriz se revisa bienalmente y se complementa mediante un proceso anual de recualificación de los riesgos estratégicos, los cuales se reevalúan y reubican en la matriz de criticidad, asegurando así la actualización continua de la gestión de riesgos y el fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza. En 2025, no se registraron riesgos significativos.

Foro de Riesgos

Fortalecemos la gestión de riesgos a través del *Foro* de Riesgos, que integra a las Direcciones Corporativas y a los Frentes de Misión en el seguimiento de los temas críticos. Integrado en un modelo de gobernanza estructurado, el *Foro* contribuye a la consistencia en la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos, mediante rutinas periódicas que amplían la visibilidad sobre las prioridades, los indicadores y los planes de mitigación.



FLUJO DE GESTIÓN DE RIESGOS





Relaciones institucionales **y gubernamentales**

GRI 2-28

Las relaciones institucionales y gubernamentales del Grupo Marista se rigen por directrices que aseguran la ética, la transparencia y la coherencia en los vínculos con agentes públicos e instituciones gubernamentales, conforme a lo establecido en la *Política de Relaciones Institucionales y Gubernamentales*. La actuación en este ámbito se centra en el seguimiento del entorno regulatorio, el apoyo a los Frentes de Misión en el análisis de riesgos y el fortalecimiento del posicionamiento institucional.

«En 2025, avanzamos en el fortalecimiento de la gobernanza en esta materia, con la estructuración de un modelo integrado de gestión de crisis y de riesgos reputacionales. Se definieron funciones, protocolos y criterios de activación, además de desarrollar instrumentos institucionales —como un manual y una política específicos—, respaldados por acciones de formación y simulacros, lo que amplía la capacidad de prevención, respuesta y alineación institucional en situaciones críticas».

Carmem Murara,
directora de Relaciones Institucionales y Gubernamentales del Grupo Marista.



Gestión de crisis y riesgos reputacionales

1

Seguimiento y prevención: identificación anticipada de riesgos y situaciones sensibles, con un seguimiento continuo de las señales internas y externas.

2

Clasificación de severidad e impacto: evaluación de la gravedad (de baja a muy crítica), tomando en consideración la confianza de los grupos de interés, el alcance y el potencial de amplificación.

3

Activación de la gobernanza y alineación institucional: definición de la actuación institucional, con la activación de comités e instancias de gobernanza en función del nivel de la situación.

4

Coordinación de la respuesta y toma de decisiones: estructuración del Comité de Crisis, definición de responsabilidades y validación de las directrices estratégicas.

5

Comunicación y gestión de los grupos de interés: elaboración de mensajes y posicionamientos, definición de portavoces y gestión de la relación con los grupos de interés estratégicos.

6

Aprendizaje, mejora continua e indicadores: registro de acciones, seguimiento de los indicadores reputacionales y mejora de protocolos y formaciones.

Participación de los grupos de interés

GRI 2-29

Adoptamos un enfoque estructurado para la participación de los grupos de interés, teniendo en cuenta su relación con los Frentes de Misión, su impacto en las operaciones y su influencia institucional. Nuestros principales públicos incluyen entidades religiosas, la gobernanza interna, socios y proveedores, clientes, la comunidad y la sociedad civil, el gobierno y los organismos reguladores, los medios de comunicación y el público interno.

La participación se lleva a cabo mediante un diálogo permanente, canales institucionales de comunicación, foros y comités, la elaboración de informes y comunicados, así como a través de la escucha activa y el seguimiento de las expectativas. Esta actuación está respaldada por estrategias de comunicación multicanal y por protocolos de gobernanza para la gestión de riesgos y temas sensibles, lo que asegura la alineación entre el nivel corporativo y los Frentes de Misión.

Como parte de nuestras relaciones institucionales y de nuestro compromiso con la agenda ASG, somos firmantes del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y miembros del Instituto Ethos, referentes a nivel internacional y nacional en materia de sostenibilidad, integridad y gobernanza corporativa. Además, participamos en foros, redes e instancias que fortalecen el diálogo institucional y el impacto social.

Consulte la lista completa en la **Central de indicadores**.

Transformación **digital**

GRI 3-3: Innovación y tecnología; GRI 418-1

La transformación digital sigue siendo un eje estratégico para el fortalecimiento de la gobernanza, la eficiencia operativa y la generación de valor sostenible en el Grupo Marista.

La evolución de las soluciones tecnológicas y la mayor integración de los datos institucionales han ampliado nuestra capacidad analítica, han aumentado la disponibilidad de la información de gestión y han favorecido una visión integral de los resultados. Esto apoya una toma de decisiones más fundamentada, alineada con la estrategia a largo plazo y con las necesidades de los Frentes de Misión.

La gestión de la tecnología está integrada en nuestro sistema de gestión de riesgos. Reconocemos los riesgos asociados a la dependencia tecnológica, la ciberseguridad, el consumo energético y la protección de datos personales. Estos riesgos pueden generar impactos financieros, operativos, reputacionales y regulatorios. Para ello, adoptamos medidas estructuradas con el fin de mitigarlos:

- Seguimiento continuo de vulnerabilidades y planes de continuidad del negocio.
- Protocolos formales de respuesta a incidentes.
- Controles de privacidad con un enfoque de *Privacy by Design*.
- Revisión de los criterios de adquisición con un enfoque en la eficiencia energética.

En 2025, **no se registraron reclamaciones** fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad de los clientes, ni fugas, robos o pérdidas de datos.

Tampoco hubo notificaciones por parte de las agencias reguladoras. Los sistemas de seguimiento identificaron intentos de acceso no autorizado, los cuales fueron tratados por los controles existentes, sin que se produjera indisponibilidad o exposición de la información.

Para mitigar estos problemas, mantenemos una formación continua de los empleados, un seguimiento permanente de los entornos tecnológicos y la mejora constante de los controles de seguridad, reforzando así la gobernanza en materia de privacidad y protección de datos.

El seguimiento de la eficacia de estas medidas se realiza mediante cuadros de mando (*dashboards*) e indicadores de desempeño, de conformidad con la LGPD y con los estándares internacionales de seguridad de la información, como la norma *ISO 27001 — Sistema de Gestión de Seguridad de la Información* (SGSI).



Resultados e iniciativas de tecnología

En 2025, se llevaron a cabo más de doscientos proyectos de tecnología, de los cuales la mitad correspondió al nivel corporativo. Las iniciativas fortalecieron la preparación tecnológica institucional y ampliaron la evolución de las soluciones digitales que apoyan a los Frentes de Misión.

PRINCIPALES **HITOS**

***Data Loss Prevention* (DLP):** implementación de mecanismos para impedir el envío o la copia no autorizada de información confidencial, reforzando así la protección de los datos institucionales.

Mejora del Wi-Fi: modernización de la infraestructura de red, con la sustitución del entramado de equipos cableados e inalámbricos por tecnologías más rápidas y actuales, lo que reduce los riesgos y la obsolescencia.

Implementación de la PMO: consolidación de la gestión de proyectos estratégicos y operativos de las áreas de Tecnología, ampliando el control del alcance, el plazo y los costes.

Adaptaciones al marco legal de la reforma tributaria y evolución del ERP Benner: fortalecimiento de la gobernanza y del cumplimiento de las políticas internas, mediante la implementación de controles que reducen los riesgos de pagos indebidos y aseguran que los desembolsos se realicen conforme a las normas establecidas.

Arquitectura de referencia de Inteligencia Artificial y adopción de *Copilot* para *Microsoft 365 (Copilot Chat y GitHub Copilot)*: inicio de la estructuración de una arquitectura descentralizada para el uso de IA generativa, incorporando inteligencia y automatización a los estándares tecnológicos.

***Academia Marista de IA* (AMIA):** espacio dedicado a la alfabetización en Inteligencia Artificial, con itinerarios de aprendizaje, cursos, prompts y contenidos multimedia orientados al uso estratégico, ético y práctico de la tecnología.

Proyectos de Analytics en los Frentes de Misión: iniciativas orientadas a la ampliación de la eficiencia y de la inteligencia de datos. Entre los hitos destacan la arquitectura de datos del CMDI para el seguimiento de las políticas públicas de protección a la infancia; la Ruta del Paciente en los hospitales, que permite visualizar el flujo de urgencias; el uso de IA por parte de la GP&C/PUCPR para la identificación de conductas docentes críticas; la modernización del Modelo de Gestión Económica; y el análisis integrado del PNLD, que apoyó la estrategia comercial de FTD Educación.

Rosey Ventures.

Ecosistema de soluciones y alianzas

Dando continuidad a la estrategia estructurada en 2024, en 2025 Rosey Ventures se consolidó como un área estratégica del Grupo Marista, fortaleciendo la gobernanza de la innovación y ampliando la conexión entre la inversión, el propósito y el impacto social.

La actuación se organiza en tres tesis: Educación Básica, Educación Superior e Innovación Hospitalaria, conectando las directrices estratégicas de los Frentes de Misión con oportunidades de creación de valor y soluciones.

Consolidamos la visión de porfolio integrado a través del *Mandala de Soluciones*. En 2025, este ecosistema integró a las empresas participadas del Grupo Marista —Pontue, Diário Escola y Estuda.com— y las alianzas comerciales de FTD Educación, como Zoom Education, Geppetto, Kanttum, POPEE, Instituto Ayrton Senna y Oficina das Finanças.

Más información

Transformación digital aplicada a la agenda ASG

Desde septiembre de 2025, comenzamos a gestionar de forma integrada los indicadores ASG a través de la plataforma Mangue.tech. La solución ha ampliado la estandarización, la trazabilidad y la fiabilidad en la recopilación, consolidación y análisis de datos, fortaleciendo así la rendición de cuentas y la alineación con los marcos internacionales.

La iniciativa contribuye a una mayor transparencia, al seguimiento continuo de los compromisos institucionales y a la mejora de la rendición de cuentas ante los grupos de interés.

Además, mantuvimos la asignación de otras inversiones a temas como la innovación sostenible, las tecnologías verdes, la eficiencia energética, la inclusión digital y las alianzas estratégicas; iniciativas que contribuyen a una mayor madurez organizacional y a la integración entre las TI y los criterios ASG.





Inteligencia Artificial

En 2025, iniciamos el proceso de adopción cultural en materia de Inteligencia Artificial (IA), con la movilización de un grupo dedicado a la difusión del conocimiento y a la preparación de la alta dirección para el uso estratégico de esta tecnología.

La iniciativa marca la constitución de un Centro de Excelencia (CoE) en IA, centrado en el desarrollo de competencias y en la identificación de aplicaciones que contribuyan a la eficiencia, la innovación y la mejora en la toma de decisiones. Asimismo, la iniciativa colabora en el uso responsable de la tecnología, incorporando buenas prácticas al *Código de Conducta* y reforzando el compromiso con:

- La prevención de sesgos algorítmicos.
- La protección de datos personales.
- La transparencia en el uso de tecnologías emergentes.

Este enfoque busca maximizar las mejoras de productividad y la innovación, al mismo tiempo que mitiga los riesgos reputacionales, legales y sociales. Se espera que, a lo largo del próximo ciclo, esta agenda se amplíe a otros públicos internos.

Gestión de **proveedores**

GRI 3-3: Cualificación de la relación con proveedores y socios

En 2025, avanzamos en la consolidación de un enfoque institucional para la gestión de proveedores centrado en los requisitos ASG, estructurado sobre el eje transversal de la Gobernanza. La cualificación de la relación con los proveedores es gestionada por el área de Compras y Suministros de la Dirección Financiera, rigiéndose por la Política de Compras y por procedimientos complementarios que orientan la homologación, la contratación y el seguimiento a lo largo de todo el ciclo de la relación.

La evolución del modelo responde a la necesidad de lograr una mayor homogeneización entre los Frentes de Misión, respetando los diferentes niveles de madurez e integrando los sistemas y rutinas ya existentes. En este contexto, se dio prioridad a los siguientes **ejes estructuradores**:

- **Inclusión y mejora de las cláusulas ASG** en las minutas contractuales, abarcando compromisos socioambientales, de derechos humanos, de cumplimiento y de gobernanza.
- **Estandarización del registro y del cribado inicial,** con comprobaciones en bases de datos públicas y la aplicación de un cuestionario ASG.
- **Definición de criterios de seguimiento durante la colaboración**, con rutinas formales de seguimiento. En esta etapa, dimos prioridad a los hospitales São Marcelino Champagnat y Universitário Cajuru, e iniciaremos posteriormente la réplica del modelo en los demás Frentes de Misión.
- **Armonización de las políticas de compras entre los Frentes de Misión,** lo que promueve la alineación de las prácticas y preserva las especificidades operativas. El proceso de registro de proveedores de la APC pasó a integrar criterios ASG para la clasificación de riesgos del suministro, con parámetros que permiten clasificar al proveedor como apto para ser socio de la empresa.

AVANCES RELEVANTES EN 2025

- **Consolidación del cuestionario ASG** como instrumento formal de evaluación, con su derivación para ser implantado a través de una plataforma de *e-procurement.*
- **Estructuración de una matriz de riesgos** de suministro para los hospitales, que orienta los requisitos documentales y los controles por categoría.
- **Inclusión de requisitos ambientales** en las RFP y de cláusulas con compromisos ambientales mínimos en las nuevas contrataciones y renovaciones.
- **Seguimiento de proveedores críticos para los hospitales** con base en un formulario ASG alineado con la norma *ABNT PR 2030.*

La cualificación ASG se encuentra en una fase de madurez progresiva y todavía no genera la descalificación automática de las empresas. Los proveedores son evaluados mediante un cuestionario específico, con la perspectiva de evolucionar hacia un modelo que contemple la aprobación, la aprobación con restricciones, la exigencia de un plan de acción o el rechazo en caso de incumplimiento.

Para el próximo ciclo, las respuestas positivas de los proveedores en el cuestionario inicial de *inbound* requerirán comprobación documental, lo que hará que el proceso sea aún más sólido.



Seguimiento y verificación

GRI 308-1; 414-1

En el nivel corporativo, de un total de 3648 proveedores activos en 2025:

El 100 %
pasó por una verificación en bases de datos públicas para la auditoría de regularidad social.

296
proveedores (8 %) tuvieron sus registros verificados conforme a criterios ambientales[1].

La verificación de los criterios sociales se aplica de forma estructurada a los nuevos proveedores por medio de una diligencia debida de integridad obligatoria. La revisión periódica de la relación toma en consideración la calidad de los servicios, el cumplimiento de los plazos, la adecuación al alcance contractual, las relaciones institucionales y los indicadores de desempeño (SLA). La incorporación formal de criterios ambientales en la etapa de selección sigue en proceso de consolidación, con medidas ya implementadas para fortalecer esta dimensión.

En la PUCPR, de un total de 3934 proveedores en 2025:

El 100 %
fue evaluado a partir de criterios sociales y de gobernanza.

516
proveedores (13 %) tuvieron sus registros verificados conforme a criterios ambientales.

[1]Nota: En FTD Educación y en el Complejo de Salud, no se evaluó a ningún proveedor basándose en criterios ambientales. En FTD, la evaluación de proveedores con criterios ASG se encuentra en fase de elaboración.



SOCIAL



SOCIAL

GRI 3-3: Gobernanza corporativa

Nuestro pilar social expresa el compromiso histórico con la promoción de la dignidad humana, la equidad y el desarrollo comunitario, especialmente a través de la educación, la salud y la defensa de los derechos de la infancia y la adolescencia.

A través de la labor de nuestros Frentes de Misión y en el Centro Marista de Defensa de la Infancia (CMDI), desarrollamos iniciativas que abarcan la acogida de pacientes y familiares, procesos de selección inclusivos, la concesión de becas de estudio, programas de voluntariado, talleres comunitarios y acciones coordinadas con las políticas públicas.

Centro Marista de **Defensa de la Infancia (CMDI)**

GRI 2-6; 413-1; GM 4010

Desde 2010, el Centro Marista de Defensa de la Infancia (CMDI) actúa estratégicamente en la protección y defensa de los derechos de la infancia y la adolescencia. Su labor fortalece las políticas públicas y conecta a personas y organizaciones para garantizar que los derechos de la infancia se respeten y promuevan.

Con una actuación a nivel nacional desde Curitiba (Paraná), el CMDI rige sus acciones por la cultura del cuidado, el uso de evidencias y los marcos legales nacionales e internacionales, como la Convención sobre los Derechos del Niño y el Estatuto del Niño y del Adolescente. Esto contribuye a la protección integral y reafirma el compromiso con los entornos seguros y con la centralidad de la infancia en las decisiones sociales.

Sus iniciativas hacen que los datos y la información sean accesibles para mejorar la acción de las redes, las organizaciones y los consejos en la defensa de los derechos. Además, incluyen la producción de contenidos educativos para los profesionales, la mejora de los procesos institucionales, las campañas de sensibilización y el uso estratégico de los datos.

Más información

160 reuniones
en espacios de representación y coordinación: 622 horas.

905 apariciones
en prensa: 37 millones de visualizaciones.

1,2 millones
de visualizaciones en Instagram y 59.000 en LinkedIn.

12 500
visualizaciones en el sitio web del CMDI.

1079
visualizaciones en la página del proyecto *Ecos de Proteção*.

3800
visualizaciones en el sitio web del *CADÊ Paraná.*

853
visualizaciones del panel *OCA Municipal.*

135 000
visualizaciones de la Campaña *Defenda-se* en YouTube y 81.000 en el sitio web.



Premio

El sitio web del CMDI recibió el **Premio Dom Luciano Mendes de Almeida**, que forma parte de la 55.ª edición de los Premios de Comunicación de la Conferencia Nacional de los Obispos de Brasil (CNBB).

El CMDI pone a disposición un canal de contacto a través del correo electrónico **contato@centrodedefesa.org.br.** La información completa sobre las acciones y los resultados del año puede consultarse en el Informe de actividades 2025.

Más información

Principales iniciativas

CADÊ Paraná

Facilita el acceso a datos oficiales, análisis temáticos y acciones de incidencia para la mejora de las políticas públicas a partir del uso de evidencias. **Accede aquí.**

ASPECTOS DESTACADOS

- Incidencia en el diagnóstico para la preparación del nuevo Plan Decenal de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia en Paraná.
- Publicación del informe temático «Los derechos de la infancia y la adolescencia y la erradicación del trabajo infantil», con mención destacada en el programa *Bom Dia Paraná*. **Acceda aquí.**



Presupuesto para la Infancia y la Adolescencia (OCA) Municipal

El Panel OCA Municipal, levado a cabo en colaboración con el Ministerio Público de Paraná, se ha consolidado como una referencia técnica para el seguimiento de la asignación de recursos públicos destinados a la infancia y la adolescencia, con la correspondiente actualización de datos y ampliación de contenidos.

ASPECTOS DESTACADOS

- Formación para consejeros tutelares de Curitiba.
- Presentación de la metodología OCA en el ciclo formativo «Presupuesto Público Municipal», promovido por la ***Agenda 227***.
- Ponencia en el panel «Planificación y Presupuesto de las Políticas Públicas», en el VI Congreso Nacional de Defensa de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia de la OAB Nacional.
- **Campaña de incidencia** con los Consejos Municipales de Derechos para la participación en la elaboración del Plan Plurianual (PPA) en los municipios.





Ecos de Protección

Promueve la construcción de un ecosistema de cuidado y protección para la infancia, la adolescencia y las personas en situación de vulnerabilidad, en los ámbitos civil y eclesial. **Más información.**

La iniciativa está promovida por el Centro Marista de Defensa de la Infancia (CMDI), la Pontificia Universidad Católica de Paraná (PUCPR), la Diócesis de São José dos Pinhais (PR) y Porticus Latin America, en colaboración con la Pontificia Universidad Católica de Rio Grande do Sul (PUCRS) y con el apoyo del Núcleo Lux Mundi (NLM) y de la Provincia Marista Brasil Centro-Sur (PMBCS).

ASPECTOS DESTACADOS

- Lanzamiento de la serie ***Cuidadores da Esperança***.
- ***Podcast Cuidadores de Esperança***.
- Versión accesible de la carta apostólica ***Vós Sois a Luz do Mundo***.
- **Guía de comunicación accesible** sobre la protección de la infancia para la Iglesia de Brasil.
- **Informe ejecutivo** con los principales resultados de las tres investigaciones realizadas por el proyecto.

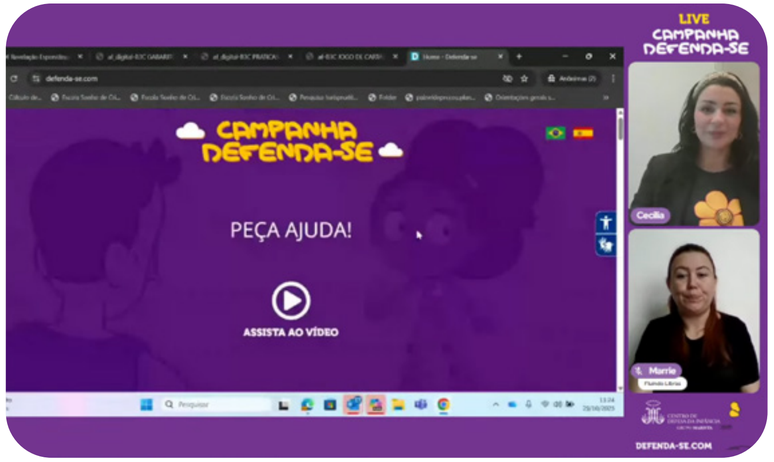
Campaña *Defenda-se*

Promueve la autodefensa de la infancia contra la violencia, en especial la violencia sexual. También ofrece contenidos y procesos formativos para adultos.

En 2025, el foco temático de la campaña fue la «autodefensa y la seguridad en línea», orientando acciones y mensajes de prevención para que el entorno digital sea más seguro para los menores.
Haga clic aquí para acceder.

ASPECTOS DESTACADOS

- Proyección de los vídeos educativos en cines de Paraná, por tercer año consecutivo, con la ampliación de la distribución a Ceará.
- Puesta en marcha de un grupo de estudio con la participación de miembros maristas de la Región América Sur.
- Celebración de talleres *Defenda-se*: — **«¿Cómo abordar la autodefensa de la infancia contra la violencia sexual?»** y **«¿Sabría su equipo cómo actuar ante un relato de violencia?».**





Participación activa en **foros estratégicos**

- Representación de UMBRASIL en el Consejo Nacional de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia (Conanda) para el bienio 2025-2026.
- Participación en la Coalición Brasileña por el Fin de la Violencia contra la Infancia y la Adolescencia.
- Representación en el Consejo Estatal de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia de Paraná (Cedca/PR) para el bienio 2023-2025.
- Representación en la Comisión Estatal Interinstitucional para la Lucha contra la Violencia contra la Infancia y la Adolescencia (CEIEV).
- Participación en los foros de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia de Paraná, de Curitiba y de su área metropolitana.

ACCIONES FORMATIVAS

45 acciones formativas y ponencias: 81,5 horas y 7880 participantes. De este total, 21 acciones formativas se dirigieron al público interno, con un alcance de 2255 empleados, educadores, estudiantes y familias.

1291 empleados participaron en acciones formativas promovidas por el área de Desarrollo de Personas y Cultura (DP&C), que incluyeron contenidos relacionados con la Política de Protección Integral.

452 accesos de empleados a contenidos relacionados con los derechos de la infancia en la plataforma *Transformar*.





«Las iniciativas del CMDI en 2025 iluminan su planificación estratégica para los próximos cinco años, de 2026 a 2030, con el foco puesto en la coordinación nacional, la producción de evidencias y la incidencia cualificada en las políticas públicas. La visión que guía este movimiento refleja la trayectoria de actuación desde 2010 y el compromiso institucional: ser una referencia nacional en la defensa de los derechos, integrando redes y organizaciones con evidencias accesibles que inspiran prácticas y responden a los retos emergentes».

BÁRBARA PIMPÃO
Gerente del Centro Marista de Defensa de la Infancia.

Gestión del impacto y **la desigualdad social**



En 2025, hemos consolidado avances relevantes en los proyectos transversales Gestión del Impacto Social y Reducción de la Desigualdad Social, iniciativas que coordinan todos los Frentes de Misión con el objetivo de mejorar nuestra actuación social. A lo largo del año, hemos profundizado en el debate conceptual sobre los grupos vulnerables, los determinantes sociales y los factores económicos y culturales, además de llevar a cabo ciclos de reuniones para identificar las acciones existentes y recopilar datos de impacto en cada Frente de Misión.

Este proceso ha incluido un diagnóstico estructurado, un proceso de escucha a las áreas y la alineación metodológica sobre el concepto de impacto social desde la perspectiva marista, entendido como la transformación comunitaria y el fortalecimiento de las trayectorias de vida, más allá de la mera prestación de servicios.

Avances en 2025

- **Organización de la información y estructuración de indicadores de impacto alineados con las tres olas propuestas en el proyecto:** primera ola (actividades y entregables directos), segunda ola (cambios generados en los colectivos atendidos) y tercera ola (transformaciones sistémicas y a largo plazo).

- **Construcción de una herramienta institucional para la mejora de los indicadores** de primera ola en todos los proyectos, que establece una base común de seguimiento y pone en marcha el proceso de medición integrada.

- **Validación de la metodología, revisión de los indicadores y estructuración de un taller institucional** para la presentación de la herramienta a los Frentes de Misión, lo que marca la transición hacia la fase de mayor implicación y apoyo a los gestores en la incorporación de la lógica de impacto a la gestión.

- **Fortalecimiento de la sinergia entre los proyectos** Gestión del Impacto (centrado en estructurar métricas, procesos y gobernanza) y Reducción de las Desigualdades (que representa el objetivo final de transformación social en los territorios).

Estos entregables sientan las bases para avanzar hacia una medición consistente, comparable y alineada con nuestro propósito, lo cual fortalece nuestra capacidad de demostrar resultados, mejorar la toma de decisiones y ampliar nuestra contribución a la reducción de las desigualdades.

Nuestro objetivo es aumentar la eficiencia operativa y destinar recursos a aquellas iniciativas que presentan un mayor potencial de impacto.

Asimismo, buscamos fortalecer nuestro posicionamiento institucional, ampliar el acceso a inversiones orientadas al impacto social y profundizar en la integración con las comunidades, para contribuir así a la reducción de los indicadores de desigualdad social.



Nuestros **empleados**

GRI 2-7

La presencia y el compromiso de nuestros empleados dan forma a la cultura organizacional y guían nuestras decisiones. Actuamos de forma integrada: compartimos responsabilidades y construimos caminos alineados con nuestra misión.

Contamos con equipos dedicados, impulsados por un fuerte sentido de propósito y por la búsqueda constante de la excelencia y la humanidad. Gracias a este empeño colectivo, continuamos ampliando nuestro impacto social y las relaciones con las comunidades en las que operamos, y contribuimos a lograr transformaciones positivas y duraderas.

TOTAL DE EMPLEADOS

2025: **7110**

2024: **7278**

2023: **7076**

EN 2025

60 % mujeres

40 % hombres

253 Corporativo	2044 Salud
2846 PUCPR	1967 FTD Educação

Consulte todas nuestras cifras en la **Central de indicadores**.

Remuneración

GRI 2-19; 2-20

Nuestra *Política de Remuneración* asegura la equidad interna, la competitividad de mercado y un reconocimiento proporcional a la responsabilidad y a la complejidad de los puestos, mediante bandas salariales que guían las promociones, el mérito y las clasificaciones profesionales.

Las decisiones remuneratorias se basan en evaluaciones periódicas del desempeño, alineadas con los resultados institucionales y las competencias individuales.

La política establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y prohíbe cualquier forma de discriminación hacia los grupos subrepresentados. El documento está aprobado por la Dirección de Personas y Cultura (DP&C) y por el Consejo de Administración (CAD), lo que refuerza la gobernanza y la alineación estratégica.

No existe previsión formal de bonificaciones de atracción o retención, cláusulas de recuperación, pagos por cese ni beneficios de jubilación específicos para los miembros del máximo órgano de gobernanza ni para los ejecutivos. Tampoco existe un vínculo directo entre la remuneración de estos miembros y las metas relacionadas con los impactos económicos, ambientales o sociales. Para más información, consulte el **Informe de Sostenibilidad 2024 del Grupo Marista.**

Acceda a la **Central de indicadores** y consulte la proporción de la remuneración actual.





Salud **y seguridad**

GRI 403-1

Mantenemos un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) estructurado, centrado en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como en el cumplimiento de la legislación laboral y de la normativa reguladora aplicable.

En las Direcciones Corporativas, en la PUCPR y en el Complejo de Salud, el SGSST se gestiona a través de la plataforma SOC (*Software* Integrado de Gestión Ocupacional). El sistema respalda el Programa de Gestión de Riesgos (PGR) y el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO), lo que permite la identificación y la clasificación de los riesgos, el seguimiento de los reconocimientos médicos periódicos y la implementación de acciones preventivas basadas en una matriz de riesgos.
El sistema abarca a todos los empleados directos; en el caso de los trabajadores subcontratados, se exige la documentación de salud y seguridad en virtud de las cláusulas contractuales y de la legislación aplicable, y la responsabilidad de su seguimiento recae en sus respectivos empleadores.

En las áreas corporativas y en la PUCPR, cuyas actividades son predominantemente administrativas y están clasificadas con un grado de riesgo 2, el foco se centra en la gestión de los riesgos ergonómicos, psicosociales y ambientales característicos de dichas actividades.

En el Complejo de Salud, el SGSST contempla también los riesgos propios del entorno hospitalario, como la exposición a agentes biológicos, así como los riesgos químicos, ergonómicos y las exigencias psicosociales asociadas a la actividad asistencial.

En FTD Educación, especialmente en el Parque Gráfico, el SGSST se encuentra en proceso de implantación, alineado con la norma ISO 45001:2018. El modelo incluye el mapeo de peligros y riesgos, la definición de controles para actividades críticas, el control de los EPI y la formación y los procedimientos de seguridad específicos.

El sistema de FTD incluye también a terceros que operan internamente, incluidos los proveedores de servicios en actividades críticas, mediante la integración en materia de seguridad, el análisis preliminar de riesgos y el control por Permiso de Trabajo (PT), además de los procedimientos específicos para los visitantes en el área industrial.

Prevención de accidentes de trabajo

GRI 403-1

Además de las inversiones continuas en acciones formativas, el uso de Equipos de Protección Individual (EPI), los programas de concienciación y el seguimiento de riesgos, mantenemos procesos estructurados para el registro, el análisis y la prevención de accidentes de trabajo.

En las áreas corporativas, en los campus de la Universidad y en los hospitales, las incidencias se registran mediante el Formulario de Investigación de Sospecha de Accidente (FISA) y son analizadas por las áreas de Medicina y Seguridad del Trabajo, con su posterior consolidación en el sistema SOC, que sirve de base para el cálculo de las tasas y la definición de las acciones preventivas.

En el Parque Gráfico de FTD Educación, el seguimiento obedece a rutinas propias del entorno industrial, con el registro de incidencias, la investigación de las causas, el control de los indicadores y el seguimiento de los planes de acción, abarcando tanto a los empleados propios como al personal externo que opera internamente.

La gestión incluye metas de reducción de accidentes, la definición y el seguimiento de indicadores de seguridad y la revisión periódica de las incidencias, lo que refuerza la **cultura de prevención en todos los frentes.**



Bienestar y calidad de vida

GRI 401-2; 403-6; GM 4006

Llevamos a cabo revisiones anuales de nuestro **paquete de beneficios**, con el objetivo de asegurar que se ajusten a las necesidades y las expectativas de los empleados, para contribuir así a su bienestar y calidad de vida.

Promovemos acciones orientadas a la salud física, mental y emocional a través del Programa de Calidad de Vida y Bienestar, que incluye el fomento de la práctica de actividades físicas, campañas de vacunación y acciones temáticas de concienciación.

En los hospitales, en las Direcciones Corporativas y en la PUCPR, destacan el ambulatorio de medicina de familia, con atención presencial y en línea, y el programa *Família Acolhida,* que ofrece apoyo a las gestantes y a las familias mediante orientación multiprofesional. En los casos de urgencia y emergencia, se dispone de atención médica en las instalaciones, la cual da cobertura a empleados, personal externo, estudiantes y visitantes. Asimismo, promovemos iniciativas de integración y de estilo de vida saludable, como la Carrera Bienestar Marista.

En FTD Educación, los programas de promoción de la salud contemplan tanto a los empleados como al personal externo, y se centran en los riesgos no laborales, como las enfermedades crónicas, la salud mental, el sedentarismo y el estrés. Las acciones incluyen campañas educativas, el fomento de la actividad física, pautas nutricionales, apoyo a la salud mental y divulgación de información preventiva.

En la **Central de indicadores** puede consultar los índices de bienestar, el número de programas y el porcentaje de participación.

Cultura y **compromiso**

GM 2007; 2008

En 2025, hemos mantenido el seguimiento estructurado de la percepción de los empleados sobre la cultura y la experiencia organizacional a través de la *Encuesta de Experiencia Organizacional*, alineada con la evolución de los pilares **Centralidad en el Cliente**, **Agilidad** y **Transformación Digital**. Los resultados guían las prioridades y las decisiones de gestión.

Hemos avanzado en la construcción de una trayectoria del empleado más sencilla e integrada, respaldada por las encuestas de experiencia organizacional. Anualmente, llevamos a cabo la *Encuesta de Experiencia del Empleado*, que contempla:

eNPS (*Employer Net Promoter Score*): mide el grado de recomendación del Grupo como lugar para trabajar.

lNPS (*Leadership Net Promoter Score*): evalúa la confianza en el liderazgo directo.

En 2025, el *lNPS* ha pasado a abordarse de forma transversal entre los Frentes de Misión, con especial hincapié en el fortalecimiento del liderazgo directo como elemento central de la experiencia del empleado.

RESULTADOS EN **2025**

68

eNPS general (zona de calidad)

74 %

Favorabilidad general de la experiencia (aumento de 2 puntos respecto a 2024)

La comprensión del propósito se mantiene como el aspecto mejor valorado, lo que refleja la identificación de las personas con la misión institucional.

EVOLUCIÓN POR PILAR

Transformación Digital: índices de favorabilidad de entre el 63 % y el 74 %, con un avance consistente en todos los Frentes de Misión.

Agilidad: índices de entre el 60 % y el 73 %, con una evolución en la autonomía de los equipos y oportunidades de fortalecimiento en la colaboración entre las áreas.

Centralidad en el Cliente: resultados de entre el 64 % y el 75 %, que mantienen su consistencia, con el foco puesto en una mayor integración y en el uso sistemático de métricas de satisfacción.

El despliegue de los resultados se supervisó a lo largo de cinco encuentros del Comité *Conexión Cultura,* en los que se revisaron los indicadores y se debatió la evolución del modelo. Tras el proceso de escucha a los Frentes de Misión, hemos optado por disolver el comité e incorporar la agenda cultural a las estructuras estratégicas ya consolidadas, para reforzar así la integración entre la cultura y la planificación institucional.



Top Employer **2025**

Por sexto año consecutivo, hemos sido reconocidos con la certificación ***Top Employer***, que acredita la excelencia de las prácticas de gestión de personas. Este reconocimiento refuerza la consistencia de nuestras prácticas y estrategias de gestión de personas.

Identidad, misión y vocación

GM 4008

En 2025, hemos fortalecido la vivencia de la misión marista a través del Núcleo de Identidad, Misión y Vocación (NIMV), que promueve acciones formativas, vivencias, acciones de solidaridad y materiales de comunicación dirigidos al público interno, para contribuir así a la implicación y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

El NIMV está compuesto por empleados de diferentes áreas, con afinidad hacia la misión marista, que actúan como multiplicadores internos.

ACCIONES FORMATIVAS EN 2025

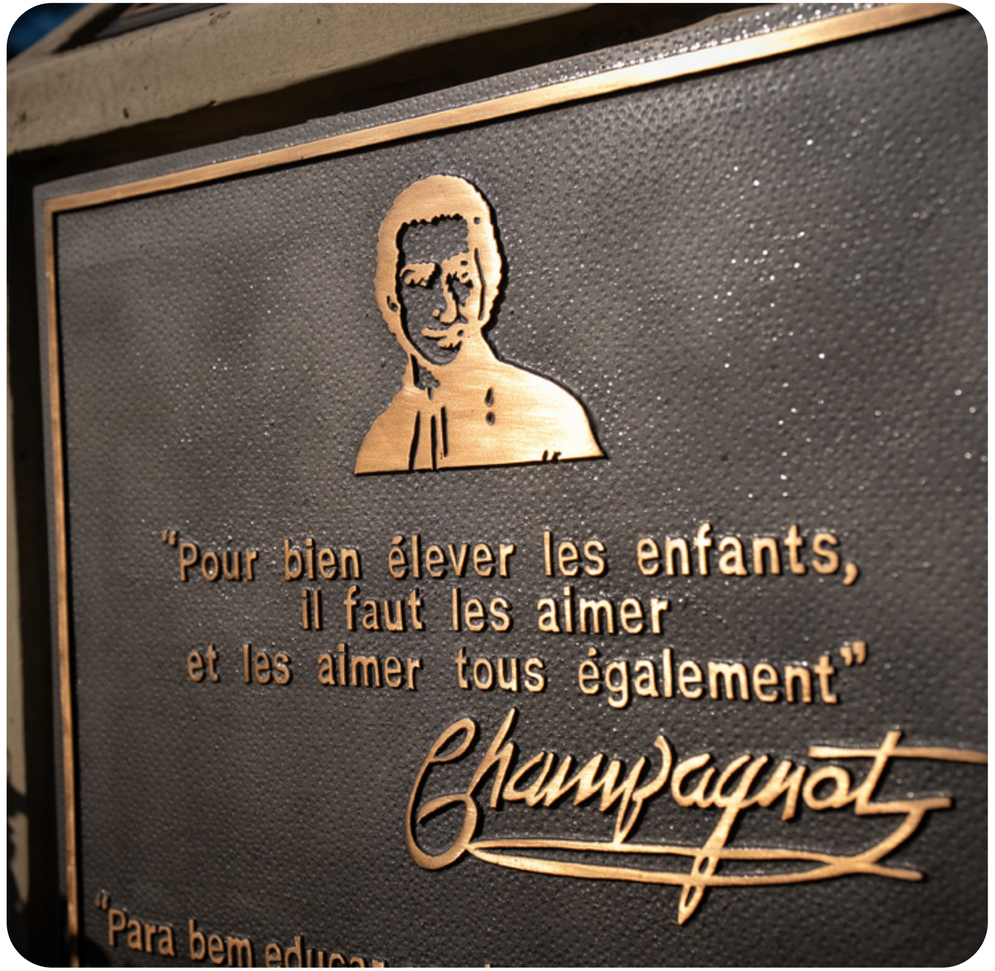
***Café con Vocação**:* llevado a cabo durante la Semana Champagnat (del 3 al 5 de junio), promovió el acercamiento entre los Hermanos Maristas y los empleados, lo que generó un espacio de escucha, convivencia e inspiración mutua.

***Liderança Profética e Servidora**:* impartido en octubre, este módulo formativo profundizó en la dimensión vocacional del liderazgo, entendido como llamada y servicio. La propuesta dio continuidad al itinerario formativo iniciado en 2024, lo cual refuerza la coherencia entre la espiritualidad, la práctica profesional y el compromiso con el bien común.

ENCUENTROS Y VIVENCIAS

***Conhecer Marista**:* celebrado en la Residencia São José, proporcionó a 30 empleados del área Corporativa una vivencia concreta de la vida comunitaria de los Hermanos Maristas, lo que fortaleció los vínculos con el carisma y la espiritualidad institucional.

***Dia do Marista – Vozes que encantam**:* celebrado el 14 de agosto, promovió una experiencia simbólica a través de la música y la presencia de niños, para reforzar así la conexión entre el trabajo llevado a cabo en el área Corporativa y la misión desarrollada en los Frentes de Misión. Participaron 90 empleados.



Formación y **desarrollo**

GRI 3-3: Desarrollo Humano y Bienestar; GRI 404-1; 404-2

El desarrollo de personas se mantiene como prioridad estratégica del Grupo Marista, lo cual guía la preparación de los profesionales para los retos futuros y fortalece la Trayectoria de Evolución Cultural. Actuamos de forma matricial, con la Dirección de Personas y Cultura (DP&C) al frente de las iniciativas transversales a los Frentes de Misión, alineadas con las Competencias Maristas.

Nuestras acciones priorizan el fortalecimiento de las Competencias Maristas: Centralidad en el Cliente, Innovación, Habilidades Digitales, Autonomía, Valentía, Colaboración y Alineación con el Propósito.

FORMACIÓN

119 993
horas totales de formación en 2025

5879
Corporativo

19525
PUCPR

52192
FTD Educação

42396
Salud

Consulte la **Central de indicadores** y obtenga más detalles sobre las horas de formación en 2025.



PLATAFORMA *TRANSFORMAR*

Nuestra plataforma de cursos cuenta con itinerarios de aprendizaje que permiten recorridos personalizados, lo que amplía las oportunidades de aprendizaje síncrono y asíncrono.

EN **2025**

2090
empleados registrados

Más de **1 mil**
cursos finalizados

1576
horas de formación impartidas

En colaboración con la Escuela de Negocios de la PUCPR, el programa ha ofrecido una combinación de encuentros presenciales y actividades en línea en la plataforma *Transformar* durante 2025, lo cual amplía las oportunidades de desarrollo de los empleados.

DESARROLLO DE LIDERAZGOS

En 2025, hemos continuado con el programa *Liderar*, que ha reforzado competencias esenciales para un liderazgo alineado con la cultura institucional, centrado en la confianza, el rendimiento, la excelencia en la atención y la experiencia del empleado.

Más de **300**
líderes (supervisores, coordinadores y gerentes)

3
módulos realizados

32
horas de formación

> **90**
superior a 90

PROGRAMA DE *MENTORING*

Ofrece una mentoría interna orientada al fortalecimiento de las competencias y de los talentos maristas. En 2025, se han llevado a cabo dos ciclos de mentoría, con un total de 162 mentorizados y 58 mentores en el primer semestre, y 134 mentorizados y 66 mentores en el segundo semestre. Estas cifras reflejan una ampliación del acceso, lo que incluye una novedad implementada en el último año: la apertura a la mentoría de Jóvenes Aprendices.

SEMANA DEL DESARROLLO

Iniciativa estratégica que, anualmente, refuerza las directrices del Grupo Marista y promueve la integración entre los empleados y los especialistas invitados.

En 2025, el encuentro tuvo como tema «Atentos a los signos de los tiempos», en el que se abordaron los retos de un escenario acelerado, incierto e hiperconectado, y se fomentó la reflexión, la conciencia profesional y la adaptación a las transformaciones contemporáneas.

Más de **2000**
participantes en los cinco días del evento.

TRANSICIÓN DE CARRERA (*OFFBOARDING*)

Mantenemos programas estructurados de asistencia a la transición de carrera, gestionados por un área especializada y aplicables a todos los Frentes de Misión. Las iniciativas humanizan los procesos de desvinculación y fortalecen la marca empleadora. El proceso se supervisa mediante indicadores y se revisa anualmente.

- ***Outplacement**:* apoyo para la recolocación profesional.
- **Transición de carrera y jubilación.**
- **Gestión final del cese:** acogida en el momento de la desvinculación, entrevista de fin de ciclo y seguimiento de datos.



Gestión del **desempeño**

GRI 2-18

La gestión del desempeño se aplica a todos los niveles jerárquicos del Grupo Marista, incluido el máximo órgano de gobernanza y sus líderes directos, y está gestionada internamente por la Dirección de Personas y Cultura (DP&C).

El modelo integra cuatro ciclos complementarios:

Metas Globales: alineadas con las directrices estratégicas, que contemplan la sostenibilidad financiera, la experiencia del cliente, la identidad y la misión, la cultura organizacional y las prioridades institucionales.

Ciclo de Objetivos (OKR): definición de objetivos y resultados clave, lo que conecta los entregables con los impactos económicos, sociales y ambientales.

Evaluación del Desempeño (*Snapshot*): llevada a cabo semestralmente, evalúa la contribución, los resultados y la alineación cultural.

Ciclo de Desarrollo: incluye la Evaluación por Competencias (360°, 180° o 90°, según el puesto), los Planes de Desarrollo Individual (PDI), los Comités de Talento y Sucesión, y sesiones de feedback estructurado. La Evaluación de Competencias y los Comités de Talento y Sucesión tienen carácter anual.

El proceso de evaluación tiene en cuenta la individualidad de cada profesional. Los resultados fundamentan las decisiones sobre promociones, movilidad interna, reconocimiento, planes de desarrollo, acciones formativas y, cuando proceda, las desvinculaciones por desempeño o desalineación cultural.

Tras cada ciclo, los gestores proporcionan *feedback* individual y definen los PDI. Los datos consolidados también guían la oferta formativa y la planificación de la sucesión, lo que incluye el mapeo anual de sucesores, validado en un comité compuesto por la alta dirección.



La inteligencia artificial en la Evaluación de Competencias

En 2025, la plataforma de Evaluación de Competencias pasó a contar con el apoyo de la inteligencia artificial, lo cual ayuda a los empleados en la elaboración de autoevaluaciones más claras, estructuradas y reflexivas, para fortalecer así la calidad del proceso de evaluación.



Diversidad **e inclusión**

GRI 3-3: Diversidad e Inclusión; GRI 405-1

En 2025, nuestra agenda de Diversidad, Equidad e Inclusión ha avanzado de forma estructurada e integrada en la estrategia ASG, lo cual refuerza nuestro compromiso con unos entornos más representativos, respetuosos y alineados con los derechos humanos.

La promoción de la diversidad repercute positivamente en nuestra cultura organizacional, fortalece la innovación, amplía la capacidad de diálogo con nuestros públicos y contribuye a la retención de talento y a la sostenibilidad de los resultados.

AVANCES EN **2025**

- Publicación de la ***Política de Diversidad, Equidad e Inclusión***.
- Lanzamiento de la ***Guía de Diversidad***, incorporada al proceso de acogida y a las acciones de sensibilización interna.
- Directrices específicas para la **inclusión y retención de personas con discapacidad**.
- **Fortalecimiento del Programa Joven Aprendiz**, centrado en adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- Promoción del **desarrollo para el equipo de atracción de talento**, con el objetivo de lograr una mayor preparación y eficacia en las contrataciones y en la movilidad interna.



Programa de **Diversidad e Inclusión**

Reconocemos que la ausencia de inversiones consistentes en D&I puede generar riesgos relevantes, como entornos discriminatorios, pérdida de talento, baja innovación e impactos reputacionales. Por ello, continuamos avanzando en los cuatro pilares del Programa de Diversidad e Inclusión: promovemos sesiones de sensibilización recurrentes y mantenemos directrices para las vacantes de acción afirmativa y las acciones formativas continuas.

En caso de situaciones relacionadas con la discriminación, se activa nuestro Canal Ético y los casos se tratan de acuerdo con el procedimiento definido por la política, para garantizar así un trato adecuado y la preservación de la seguridad psicológica de las personas implicadas.

En 2025, hemos priorizado la profundización y la consolidación de las acciones del Programa de D&I (encontrará más detalles sobre los pilares en el ***Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2024***).

Étnico-racial: ampliación de los espacios de escucha, las sesiones de sensibilización y las prácticas antirracistas. El Mes de la Conciencia Negra contó con acciones formativas, incluido un taller sobre comunicación antirracista.

Generaciones: puesta en valor de la pluralidad generacional y fortalecimiento del Programa Joven Aprendiz como estrategia de inclusión productiva y formación de nuevos talentos.

Incluir (PcD): avance en las acciones de accesibilidad, bolsa activa de talento de personas con discapacidad, jornadas de contratación en colaboración con las administraciones públicas y mejora de los procedimientos internos para la acogida y la retención.

Continuamos **comprometidos con la ampliación de la representatividad interna**, especialmente de personas negras y mestizas, y con la garantía de que estos grupos, así como el de las mujeres, estén cada vez más presentes en puestos de liderazgo.

Com Elas: estructuración del mapa de sucesión con el foco puesto en la ampliación de la presencia femenina en puestos estratégicos, la inclusión de candidaturas femeninas en los procesos de selección y la realización de nuevas mentorías específicas dentro del Programa de *Mentoring*.

En total, se han impartido 100 horas de sesiones de sensibilización, con 1434 participaciones. Además, el 42,9 % de los empleados han participado en las acciones de Diversidad e Inclusión.

Reconocimiento

En 2025, el Grupo Marista logró el **1.er puesto en el Premio ACP de Sostenibilidad** en la categoría de **Diversidad, Equidad e Inclusión**. El premio está promovido por la Asociación Comercial de Paraná y reconoce a las organizaciones que destacan por sus iniciativas consistentes e innovadoras en las áreas ambiental, social y de gobernanza.

Acceda a la **Central de indicadores** y consulte nuestras cifras de Diversidad e Inclusión.

Iniciativas

En noviembre, hemos promovido un taller sobre comunicación antirracista con la educadora Shay Ferreira, como parte de la programación del Mes de la Conciencia Negra. El encuentro abordó temas como el racismo estructural, la representatividad y el lenguaje inclusivo, y conectó estos conceptos con prácticas aplicables al día a día institucional y a las rutinas de comunicación.

En FTD Educación, se ha lanzado la campaña *Nossa Gente*, orientada a la sensibilización de los empleados en temas relacionados con la diversidad y la inclusión. El primer pilar que se ha abordado ha sido el étnico-racial, mediante acciones orientadas a la escucha activa, al diálogo y al reconocimiento de las identidades, lo cual fortalece el respeto y el sentido de pertenencia. De forma complementaria, hemos puesto a disposición un curso específico sobre el tema en la plataforma *Transformar,* para ampliar así el alcance y la profundidad de la iniciativa.







AMBIENTAL



AMBIENTAL

GRI 3-3: Educación ambiental

La actuación ambiental del Grupo Marista sigue orientada por los principios del desarrollo sostenible, lo que nos permite dirigir de forma cada vez más responsable la gestión de los impactos derivados de nuestras operaciones. Este compromiso se materializa en acciones orientadas al fortalecimiento de la educación ambiental a nivel interno, a la mejora continua de la eficiencia, a la optimización de la gestión de residuos y del uso de los recursos naturales, con especial atención a la gestión hídrica, y al avance de una agenda climática integrada en la transición energética.

A lo largo de 2025, hemos dedicado esfuerzos a la elaboración de planes de acción y a la identificación de las necesidades más urgentes de los proyectos transversales y propios que integran nuestra Estrategia ASG.

Un hito relevante ha sido la **repercusión de nuestro primer Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)**, correspondiente a las emisiones de 2024, el cual nos ha permitido tomar conciencia de que aún pocas empresas de nuestro sector prestan atención a este tema, y perfeccionar el proceso de la segunda edición, relativa a las emisiones de 2025.

Estos avances contribuyen a evaluar de forma más precisa cómo nuestras operaciones repercuten en el clima y cuál es la magnitud de las oportunidades para reducir dichos impactos.

Concienciación **ambiental**

GM 3004

Durante el año, hemos promovido campañas y acciones formativas orientadas a la educación y la sensibilización ambiental, con el foco puesto en la ampliación de la conciencia socioambiental y en el fortalecimiento de la cultura ASG entre los empleados y la comunidad académica.

Ejemplos de ello se dieron en el Día Mundial del Agua, que movilizó a más de 100 personas de la PUCPR y del área Corporativa; y en el Día del Medio Ambiente, en junio, con acciones formativas para los empleados del Ambulatorio del Hospital Universitario Cajuru. El programa incluyó formación sobre la segregación de residuos y el procedimiento de desecho, con la participación de médicos, enfermeros, estudiantes y equipos de apoyo.

El Grupo Marista en la **COP30**

Durante la COP30, celebrada en Belém (Pará), hemos reforzado nuestro compromiso con la agenda climática global al participar en debates que reunieron a líderes y organizaciones comprometidas con la transición hacia un futuro bajo en carbono. Además de seguir de cerca los debates internacionales, hemos estado presentes en la **Conferencia Nacional del Observatorio Marista do Clima**, de Marista Brasil, y hemos promovido **acciones internas** durante el periodo de la conferencia, las cuales contribuyeron a ampliar la concienciación socioambiental entre los empleados e inspiran la cultura ASG.

«El compromiso con la sostenibilidad es diario y las COP refuerzan la urgencia de esta cuestión. Más que asistir a un momento de debate mundial, acciones como esta evidencian el movimiento creciente de organizaciones que buscan hacer de la ASG una parte viva de su cultura, e inspiran transformaciones que trascienden los límites institucionales y llegan a la sociedad».

RAFAEL RIVA FINATTI
Especialista en ASG
del Grupo Marista.









Gestión de **residuos**

GRI 3-3: Gestión de residuos

Hemos avanzado en la estructuración del Programa Marista de Gestión de Residuos, integrado en el Programa de Gestión Ambiental, orientado tanto a la reducción de su generación como a la mitigación de los impactos ambientales de las operaciones. También hemos establecido directrices específicas para cada Frente de Misión, elaboradas a partir del histórico de indicadores GRI, que servirán de referencia para la definición de líneas base y para el seguimiento de los resultados a lo largo de los próximos ciclos.

Nuestro principal objetivo es implementar una estrategia integrada de gestión y seguimiento de residuos, estructurada para organizar los programas, procesos y metas que guíen:

- **Reducción de la generación.**
- **Destino adecuado** a lo largo de toda la cadena, desde el origen hasta el desecho final.
- **Eliminación de desperdicios.**
- **Fomento de la eficiencia** en el uso de recursos naturales.
- **Mitigación de riesgos** ambientales.
- **Fortalecimiento de la conformidad normativa** del cumplimiento de los compromisos institucionales.

El objetivo es sentar unas bases sólidas para un Sistema de Gestión Ambiental más eficiente y alineado con las mejores prácticas. La estrategia también busca mejorar la huella ambiental de las operaciones, al promover una mayor racionalidad en el consumo de insumos y reducir los impactos asociados a una gestión inadecuada de los residuos.

En el ámbito económico, busca ampliar la eficiencia operativa, asegurar la conformidad normativa y posibilitar el acceso a incentivos fiscales. Asimismo, contribuirá a la generación de empleo e ingresos en las comunidades locales, lo cual fortalece la sostenibilidad de la cadena productiva y promueve impactos positivos de carácter socioeconómico.

Para conocer en detalle los avances en la gestión de residuos en 2025, consulte los fascículos **PUCPR**, **Salud** y **FTD Educação**, además de la **Central de indicadores**.



Eficiencia **hídrica**

En el Grupo Marista, la preservación de los recursos hídricos forma parte de nuestro propósito y refleja la convicción de que la gestión del agua es un tema estratégico para el uso responsable y equilibrado de este recurso, en beneficio de las comunidades de Brasil y de los demás países en los que operamos.

Hemos desarrollado iniciativas orientadas a la reducción del consumo y al aumento de la eficiencia hídrica en todos los Frentes de Misión, respaldadas por acciones continuas de sensibilización de los empleados, un seguimiento sistemático y una respuesta ágil ante desperdicios o fugas.

Nuestro objetivo es reducir el consumo y la huella hídrica, ampliar la eficiencia operativa y asegurar la conformidad normativa —con potencial acceso a incentivos y subvenciones—, además de contribuir a la seguridad hídrica y a la disponibilidad de agua para las generaciones futuras.

Para conocer en detalle los avances en la gestión de los recursos hídricos en 2025, consulte los fascículos **PUCPR**, **Salud** y **FTD Educação**, además de la **Central de indicadores**.

Cambio climático **y transición energética**

GRI 3-3: Eficiencia energética; GRI 3-3: Emisiones de GEI

El Grupo Marista adopta la visión de que la gestión climática debe estar integrada en la planificación estratégica, la gestión de riesgos, la eficiencia operativa y la responsabilidad socioambiental, en consonancia con las recomendaciones del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y los compromisos globales de mitigación.

En 2024, elaboramos el primer Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), que abarcó los alcances 1 y 2 de acuerdo con la metodología del *GHG Protocol*. En 2025, avanzamos en la consolidación de la línea base institucional, una etapa fundamental para establecer metas de reducción por Frente de Misión y para fortalecer la gobernanza climática.

El inventario ha permitido identificar las fuentes emisoras prioritarias, mejorar los datos operativos y estructurar los indicadores de desempeño, lo que afianza la toma de decisiones basada en la evidencia.

Entre las iniciativas implementadas en el periodo, destacan la ampliación de la monitorización energética y la celebración de foros mensuales con los Frentes de Misión para analizar los indicadores y definir estrategias. A partir de 2026, comenzaremos a monitorizar las emisiones de alcance 3, con lo que ampliaremos el ámbito de gestión e incorporaremos progresivamente los impactos indirectos relevantes en nuestra cadena de valor.

El objetivo es promover una reducción sostenida de las emisiones de GEI, ampliar la transparencia climática, garantizar el cumplimiento normativo, mitigar los riesgos y aumentar la eficiencia operativa.

Emisiones de GEI

Uno de los aspectos más importantes en la lucha contra el cambio climático es identificar, monitorizar y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). En los Frentes de Misión del Grupo Marista, este proceso se lleva a cabo mediante inventarios corporativos elaborados según las directrices del *Programa Brasileño GHG Protocol*. Estos inventarios permiten comprender las principales fuentes de emisión asociadas a las operaciones institucionales y orientar las estrategias de mitigación y de eficiencia energética.

En 2025, los resultados confirman que el perfil de emisiones varía en función de la naturaleza de las actividades de cada Frente de Misión —educativa, hospitalaria y universitaria—, lo que evidencia los retos específicos relacionados con el consumo de combustibles, el uso de energía eléctrica y los procesos operativos característicos de cada área.



Gracias a esta labor, el Complejo de Salud y la PUCPR obtuvieron el tercer puesto en la categoría Lucha contra el Cambio Climático del Premio ACP de Sostenibilidad.

Más información

Datos destacados por Frente de Misión

FTD Educação: registró 3556,75 tCO_2e en 2025, lo que supone un incremento del 18,5 % con respecto a 2024. Este resultado se vio impulsado principalmente por la ampliación del alcance del inventario, que ha pasado a incluir la sede central y las filiales distribuidas por distintas regiones del país.

Las emisiones equivalieron a 35,93 $kgCO_2e$ por libro producido (PUR, espiral y caballete).

Salud: las emisiones totales ascendieron a 2.133,51 tCO_2e en 2025, con lo que se mantiene un perfil similar al del año anterior. La mayor parte de las emisiones se asocia al alcance 1 (86,3 %).

Las emisiones equivalieron a 13,90 $kgCO_2e$ por paciente atendido (urgencias y hospitalizaciones).

PUCPR: las emisiones totalizaron 1580,51 tCO_2e en 2025, un aumento de aproximadamente un 4 % con respecto a 2024. Este crecimiento se debió principalmente al repunte de las emisiones directas (alcance 1).

Las emisiones equivalieron a 32,105 $kgCO_2e$ por alumno matriculado (presencial y en línea).

Los datos completos de emisiones por alcance, fuente emisora y categoría operativa están disponibles en la **Central de indicadores**.



INCENDIO EN EL **BLOQUE AZUL DE LA PUCPR**

En 2025, se registró un incendio de gran magnitud en el Bloque Azul de la PUCPR, clasificado como un suceso extremo y atípico en el marco de las operaciones institucionales.

El incendio calcinó por completo el teatro del edificio y provocó daños considerables en las plantas superiores, especialmente en la tercera. La rápida intervención del Cuerpo de Bomberos y de la brigada interna evitó que las llamas se propagaran a otras zonas de la Universidad, por lo que las consecuencias se limitaron exclusivamente a daños materiales.

En el contexto del inventario corporativo de GEI, el suceso se ha tratado como una contingencia extraordinaria, con emisiones derivadas de la combustión de distintos materiales estructurales y de revestimiento.

La cuantificación de las emisiones indicó:

- 24,04 tCO_2e de origen fósil, procedentes principalmente de la combustión de plásticos, caucho y espumas sintéticas.
- 69,56 tCO_2e de origen biogénico, asociadas a la combustión de madera, papel y tejidos naturales.

Dado el carácter excepcional del incendio, las emisiones asociadas al suceso se han contabilizado por separado en el inventario, con el fin de garantizar la transparencia y la comparabilidad de la información.

Las emisiones se clasificaron como emisiones fugitivas de alcance 1, puesto que se trata de liberaciones involuntarias derivadas de la combustión de materiales durante el siniestro. La información detallada sobre la gestión del impacto institucional se expone en el fascículo de la **PUCPR**.



PUCPR
GRUPO MARISTA

Este fascículo forma parte del *Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2025* y presenta cómo la Universidad pone en práctica la estrategia de Sostenibilidad. Los contenidos siguen la metodología de la *Global Reporting Initiative* (GRI) y se alinean con los temas materiales priorizados por el Grupo Marista y validados para la PUCPR.

Informe de **Sostenibilidad** 2025



Mensaje **del Rectorado**

GRI 2-22

Vivimos tiempos que exigen valentía y esperanza. En 2025, la Pontificia Universidad Católica de Paraná reafirmó su misión marista de educar para la vida, promoviendo un conocimiento que transforma realidades y construye puentes de solidaridad. Este *Informe de Sostenibilidad* expresa de forma concreta este compromiso: cuidar de la Casa Común y de las personas que la habitan.

Para nosotros, la sostenibilidad no es una agenda pasajera ni una exigencia externa. Nace de lo que somos. Forma parte de nuestra identidad, de nuestra historia y de nuestra manera de estar en el mundo como Universidad comunitaria y confesional. Inspirados por la encíclica *Laudato si',* comprendemos que educar es también un acto de cuidado, de responsabilidad y de amor radical hacia la vida humana y planetaria. Hablar de Ecología Integral es reconocer que todo está interconectado: personas, territorios, relaciones, saberes y decisiones cotidianas.

A lo largo de 2025, continuamos afianzando una cultura institucional que entiende que las pequeñas decisiones generan grandes impactos. El cuidado de los recursos, la cultura de evitar el desperdicio, la atención a las consecuencias sociales y ambientales de cada elección y el compromiso con una gestión ética y responsable han pasado a formar parte de nuestra comunidad académica. Esta cultura no se impone por norma; se construye en el día a día, en la corresponsabilidad y en la conciencia de que cada persona está llamada a cuidar del conjunto.

Nuestro compromiso social se manifiesta de manera muy concreta en las relaciones con los territorios en los que estamos presentes. La convivencia estrecha con la comunidad de Vila Torres es un ejemplo vivo de una universidad en salida, que no se encierra en sí misma, sino que se pone al servicio de los demás. Allí aprendemos tanto como enseñamos, y comprendemos que la sostenibilidad también significa inclusión, justicia social, dignidad y la posibilidad de soñar. Allí revelamos el sentido más profundo de nuestra misión, al contribuir a las historias de los estudiantes que llegan a la Universidad a través de políticas de acción afirmativa y recuperan el derecho a soñar, no solo para sí

formar a buenos profesionales es inseparable de formar a ciudadanos éticos, solidarios y comprometidos con el bien común. Por ello, apostamos por una formación integral: técnica, humana, social y espiritual. Queremos que nuestros estudiantes salgan de la PUCPR preparados para el mundo laboral, pero, sobre todo, para la vida; que sean capaces de dialogar, cuidar, respetar las diferencias y actuar con responsabilidad ante los complejos retos de nuestro tiempo.

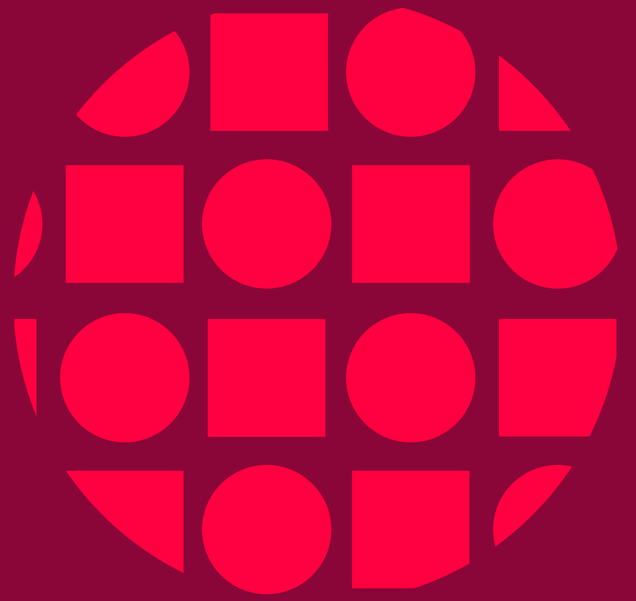
La gobernanza que hemos tratado de fortalecer refleja esta misma visión. Una gobernanza que apuesta por la autogestión, la confianza, la corresponsabilidad y la ética, lo que permite que cada área, cada equipo y cada persona comprendan su papel en la construcción de una Universidad más justa, sostenible y coherente con sus valores. Mantener viva esta cultura es un reto permanente que exige atención diaria, formación continua y decisiones conscientes.

Asimismo, seguimos fortaleciendo la investigación, la docencia y la extensión universitaria, orientadas por temas como los derechos humanos, el cambio climático y las ciudades sostenibles, con reconocimiento nacional e internacional. Más que formar a profesionales competentes, buscamos formar a «buena gente»: personas éticamente comprometidas, solidarias y sensibles a los dolores y esperanzas de su tiempo.

Cada página de este documento revela historias de impacto, aprendizaje y cuidado, y traza un camino de fidelidad a nuestra misión. Este informe es más que un balance: es una invitación a la corresponsabilidad. Que inspire la renovación del compromiso con la vida, con la dignidad humana y con el planeta, para que nuestras acciones sigan irradiando esperanza e inspirando nuevas formas de vivir, enseñar y aprender.

HNO. ROGÉRIO RENATO MATEUCCI
Rector de la PUCPR

«Cada página de este documento revela historias de **impacto, aprendizaje** y **cuidado**, y traza **un camino de fidelidad a nuestra misión**. Este informe es más que un balance: es una invitación a la **corresponsabilidad**».





Mensaje **del Vicerrectorado**

El año 2025 marcó un momento decisivo de consolidación y aceleración de la agenda de Sostenibilidad en la PUCPR. Tras un periodo dedicado a organizar la gobernanza, fortalecer la cultura institucional y definir de manera clara las responsabilidades, avanzamos hacia una etapa más madura, orientada a resultados concretos, con una asignación estratégica de recursos y la generación de impacto en los pilares ambiental, social y de gobernanza.

Este avance se refleja en la revisión del Plan Estratégico hasta 2030, que cierra un ciclo e inaugura otro, en el que la sostenibilidad pasa a ocupar la posición de eje estratégico transversal, integrado en el crecimiento institucional, la sostenibilidad financiera y la reputación de la Universidad. Este reposicionamiento se traduce en ambiciones claras, indicadores objetivos y proyectos estructurantes, lo que permite realizar un seguimiento de la evolución no solo a través del esfuerzo, sino de los impactos generados.

Esta trayectoria ya se refleja en indicadores concretos. En 2025, el número de estudiantes de primera generación superó un tercio del total de alumnos de la PUCPR, lo que evidencia el impacto de las políticas de acceso y permanencia. El nuevo Plan Director de Infraestructura, con un horizonte de diez años, ha incorporado sólidos criterios ambientales y certificaciones internacionales, que orientan inversiones relevantes en materia de eficiencia, seguridad y sostenibilidad. También hemos avanzado en la ampliación de políticas de diversidad e inclusión, orientadas especialmente a personas negras y mestizas, en los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.

En el ámbito social, la consolidación del Programa Gente Boa y el avance en la estructuración del *endowment*[1] institucional refuerzan un enfoque orientado por los datos, el impacto y la sostenibilidad financiera, centrado en la permanencia y el éxito académico de estudiantes en situación de vulnerabilidad y de primera generación. En el ámbito ambiental, las inversiones en infraestructura sostenible, la adopción de estándares internacionales en las obras de nueva construcción y de rehabilitación, y el fortalecimiento de la gestión ambiental evidencian un compromiso firme con el futuro de la Universidad y del territorio del que formamos parte.

[1]Nota: *Endowment* (fondo patrimonial): mecanismo de financiación a largo plazo en el que los recursos donados o aportados a la Universidad se invierten, y del cual solo se utilizan los rendimientos de dichas inversiones para respaldar becas, proyectos y otras iniciativas estratégicas, preservando el capital principal con el fin de garantizar la sostenibilidad futura.

En materia de gobernanza, hemos consolidado un modelo descentralizado e integrado, que combina la claridad de funciones, foros estructurados de toma de decisiones y mecanismos de coordinación transversal. Esta estructura ha garantizado una mayor agilidad, alineación institucional y transparencia, lo que crea las condiciones para adoptar decisiones más fundamentadas y sostenibles a medio y largo plazo.

En este contexto, las *guildas* —espacios colaborativos para el intercambio de experiencias y la difusión de buenas prácticas— han pasado a desempeñar un papel aún más relevante en la coordinación entre las áreas académicas y las administrativas, al favorecer la colaboración, la circulación del conocimiento y la incorporación de temas estratégicos —como los criterios ASG, la transformación digital, la experiencia del estudiante y la innovación— de forma orgánica en la cultura de gestión.

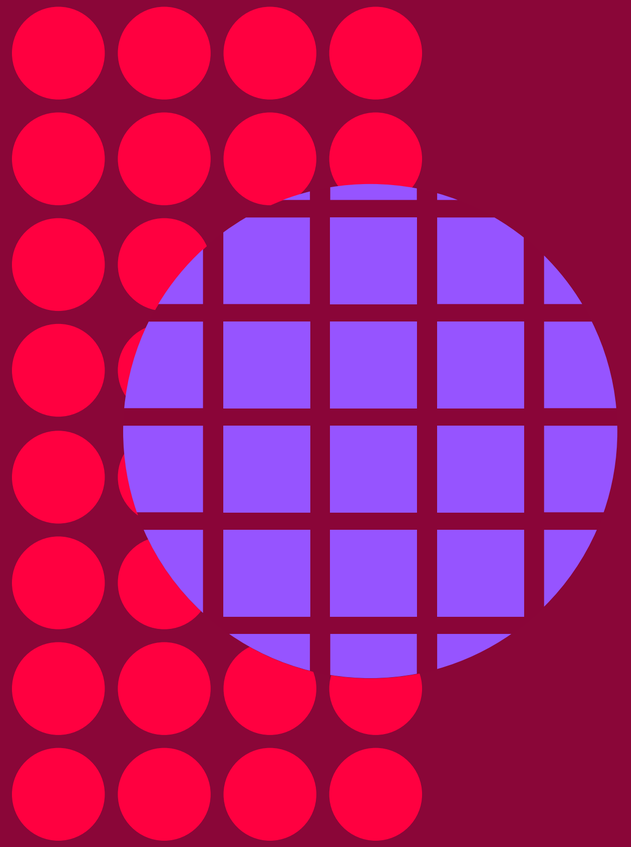
Asimismo, hemos creado e implantado un modelo de madurez en materia de autogestión, que nos permite evaluar de forma objetiva el desempeño de nuestro modelo de gestión y gobernanza, además de orientar acciones estructuradas para su evolución. La investigación, la innovación y la reputación institucional se mantienen como vectores centrales de esta estrategia. La PUCPR mantiene una posición destacada en rankings nacionales e internacionales, con una producción científica de alta calidad, un creciente impacto global y una fuerte inserción en agendas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La presencia inédita de la Universidad en el *CWTS Leiden Ranking Open Edition 2025*, que nos ha situado en el primer puesto en impacto internacional de entre las instituciones públicas y privadas de Brasil, constituye una prueba fehaciente de la excelencia investigadora y del avance continuo en este ámbito. Del mismo modo, la evolución de las calificaciones de la mayoría de los programas de posgrado stricto sensu en dos cuatrienios consecutivos de evaluación por parte de la CAPES, en los que se alcanzaron dos notas máximas y se situó al 88 % de los programas en la franja de excelencia —nota 5 o superior—, refuerza este posicionamiento. El fortalecimiento de los indicadores, los repositorios de evidencias y las prácticas de transparencia contribuye a una gobernanza más robusta y a la consolidación de la Universidad como referente en educación superior comprometida con la excelencia, el impacto y la sostenibilidad.

Este conjunto de avances nos permite llegar a 2026 más preparados para contribuir de forma decisiva al proyecto de sostenibilidad del Grupo Marista. Contamos con prioridades bien definidas, inversiones planificadas, una gobernanza madura y una comunidad académica cada vez más comprometida con los retos sociales, ambientales, económicos y éticos de nuestro tiempo.

PROFESSOR VIDAL MARTINS
Vicerrector de la PUCPR

«Avanzamos hacia una etapa más **madura**, orientada a **resultados concretos**, con una asignación estratégica de recursos y la **generación de impacto social**, **ambiental y de gobernanza**».



Quiénes **SOMOS**

GRI 2-1

Desde 1959, la Pontificia Universidad Católica de Paraná (PUCPR) tiene como misión promover la formación integral de las personas y la producción de conocimiento mediante la articulación de la excelencia académica, el impacto social y el compromiso con la sostenibilidad. Esta identidad institucional se materializa en la formación de profesionales competentes y ciudadanos comprometidos con la justicia social, el diálogo y el cuidado de la Casa Común.

Para cumplir este propósito, la Universidad estructura su actividad en torno a los ejes de docencia, investigación, extensión e innovación. Para ello, ofrece formación superior, desarrolla producción científica, presta servicios de salud, lleva a cabo proyectos de consultoría y promueve iniciativas culturales.

Atendemos a estudiantes locales e internacionales, al sector público, a empresas privadas y a la comunidad en general, con lo que ampliamos nuestro impacto mediante la educación, la salud y las acciones de relevancia social.





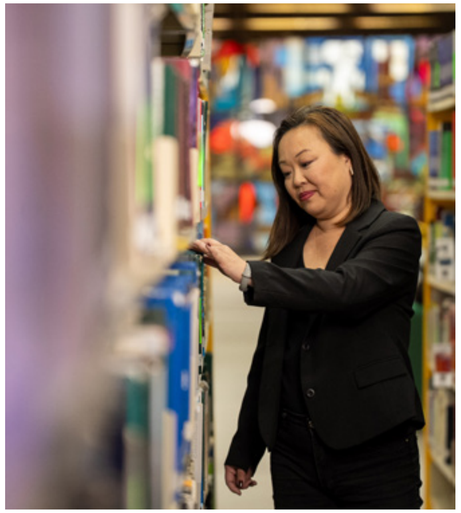
Unidades

Estamos presentes en tres campus en Paraná —Curitiba (sede), Londrina y Toledo— y mantenemos un centro en Florencia (Italia), en colaboración con la Kent State University, que funciona como *hub* internacional para actividades académicas, de intercambio y de cooperación en investigación.

Esta presencia física se ve reforzada por iniciativas de internacionalización y por la creciente oferta de programas que conectan a estudiantes y docentes con redes globales de docencia e investigación.

Datos destacados de 2025











48 456

estudiantes de Educación Superior (grado, especialización, máster y doctorado).

5805

becas de estudio de Educación Superior, entre completas y parciales.

2846

empleados, de los cuales 1254 son docentes.

BRL **12,5**

millones invertidos en innovación y tecnología.

292,7 T

de residuos destinados a reciclaje, reutilización, compostaje y otras formas de tratamiento: un 14 % más que en 2024.

Reconocimientos **2025**

En 2025, la participación de la PUCPR en *rankings* internacionales, nacionales y evaluaciones externas reforzó el posicionamiento de la Universidad como referente entre las instituciones públicas y privadas del país, con especial protagonismo en los ámbitos de docencia, investigación, innovación e impacto social.


Ranking 100 Open Startups



Premio LIDE Paraná

Clasificaciones (*rankings*) internacionales y nacionales

- **Times Higher Education World University Rankings/Impact Rankings**
- **Leiden Ranking Open Editions 2025: Centre for Science and Technology Studies (CWTS)**
- ***Ranking* Universitário Folha (RUF) 2025**
- ***Ranking* del Grupo Amanhã 2025**
- ***Ranking* Universitario Mundial de Sostenibilidad 2025**
- ***Ranking* 100 Open Startups — Edición especial — Hotmilk**

Premios y reconocimientos institucionales

- **Premio IEL de Talentos 2025**
- **Sello ABMES – Symplicity**
- **Premio Líderes Regionales LIDE Paraná**
- **Premio ASPIRE**
- **Premio Educación y Empleabilidad 2025**



Gobernanza

GRI 2-9

Mantenemos una estructura de gobernanza académica sustentada en el Consejo Universitario (CONSUN) y en sus cámaras temáticas, responsables de deliberar sobre las directrices académicas, los proyectos institucionales y las políticas de la Universidad. El Rectorado y los Vicerrectorados coordinan la ejecución de las decisiones, con el fin de garantizar la adecuación al Estatuto de la Universidad y a las directrices del Grupo Marista.

El Gran Canciller supervisa esta gobernanza desde la perspectiva de la misión marista, con el objetivo de garantizar que las decisiones académicas y administrativas sean coherentes con los principios institucionales. Esta estructura no experimentó alteraciones significativas en 2025, por lo que se mantienen el rector y el vicerrector para el ciclo 2026-2029, lo que favorece la integración con los foros de cultura, planificación y sostenibilidad del Grupo Marista.

Más información

GOBERNANZA **ASG**

Inspirada por la tradición marista y por los principios de la encíclica *Laudato si'*, que convoca a la construcción de una Ecología Integral y al cuidado de la Casa Común, la PUCPR entiende la sostenibilidad como una dimensión integrada en su misión educativa e institucional.

En 2025, la agenda de sostenibilidad se consolidó de forma sistémica en la gobernanza de la Universidad, al integrarse en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), en los OKR estratégicos y en los procesos de toma de decisiones.

Durante el periodo destacaron las siguientes acciones:

- Integración de criterios sociales, ambientales y de gobernanza en la priorización de proyectos académicos, de investigación, innovación e infraestructura.
- Coordinación con distintas instancias del Grupo Marista para la monitorización de la cultura organizativa, los riesgos reputacionales y los impactos institucionales.
- Uso de métricas y rankings internacionales como instrumentos de gestión, y no solo de posicionamiento institucional.

«Con esta visión de potenciar los talentos y promover la formación de ciudadanos éticos y comprometidos a nivel social y ambiental, la PUCPR cumple su misión. Buscamos desarrollar competencias profesionales y técnicas, pero también de ciudadanía y humanidad. Creemos en nuestra capacidad para desarrollar las competencias ecológicas (green skills) de los estudiantes, para que generen un impacto positivo en el mundo y construyan un futuro sostenible».

PROF. PAULA CRISTINA TREVILATTO,
Vicerrectora de Investigación, Posgrado e Innovación de la PUCPR.

Modelo de gestión y **AUTOGESTIÓN**



Guilda de Autogestión

En 2025, la PUCPR alcanzó un nuevo nivel de madurez institucional al consolidar, de forma sistémica, su modelo de gobernanza ágil, colaborativo y orientado a la generación de valor. Esta evolución, iniciada en 2022 con la incorporación de prácticas inspiradas en metodologías ágiles, círculos de gestión (instancias de definición y seguimiento de objetivos estratégicos), OKR (Objetivos y Resultados Clave) y principios de autogestión, ha permitido que el modelo opere de manera integrada y coherente con la identidad institucional.

Este avance estuvo marcado por la plena integración de la propuesta de Liderazgo Profético y Servidor (LPS) como referencia transversal para la labor de los líderes y para los procesos de toma de decisiones, lo que fortalece la conexión entre cultura, estrategia y ejecución.

Entre los principales avances del periodo, destacan:

- Cuatro ediciones de las *Guildas* de Autogestión, con una media de 100 participantes por edición.
- Evolución en el nivel de madurez, con una reducción del porcentaje de participantes clasificados con perfil de principiante, que pasó del 71 % al 49 % a lo largo del año.
- Evaluación estructurada de 13 Círculos Autogestionados, lo que afianza la claridad en la toma de decisiones, la documentación y la disciplina de seguimiento.
- Institucionalización de las Cartas de Autogestión y del itinerario formativo específico, con lo que se consolidan un lenguaje y unas prácticas comunes.
- Implantación del modelo de madurez en autogestión, lo que permite monitorizar de forma objetiva el desempeño de la gobernanza y orientar las acciones de mejora.

ALINEAMIENTO INSTITUCIONAL

GRI 2-29

Como parte del fortalecimiento del modelo de gestión, contamos con una comunicación interna estratégica, orientada a la transparencia, el alineamiento y la coherencia institucional. Utilizamos canales segmentados y multiformato, con el fin de garantizar que los líderes y los equipos reciban información relevante de forma dirigida.

Esta labor se apoya en una red de *Influencers* de Comunicación, que amplía el alcance de los mensajes y fortalece el flujo bidireccional entre áreas, lo que contribuye a la consolidación de la cultura de corresponsabilidad y al alineamiento estratégico.

Resultados

GRI 201-1; 203-2

En 2025, generamos unos ingresos operativos netos de BRL 976,4 millones, con especial protagonismo del grado presencial (BRL 675,3 millones) y de la expansión de las modalidades digitales y de posgrado.

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

BRL **451,5** millones
en salarios, cargas sociales y horas extras.

BRL **23,4** millones
en beneficios y gastos indirectos de personal.

BRL **836,7** millones
en gastos operativos totales.

Como institución filantrópica, no existe distribución de beneficios en la PUCPR. El superávit registrado en 2025 fue de BRL 58,2 millones, reinvertidos íntegramente en las propias operaciones, la infraestructura académica y los proyectos institucionales.

La presencia de la PUCPR genera impactos económicos indirectos en el territorio, lo que dinamiza el comercio, el sector servicios y el mercado inmobiliario en el entorno de los campus, además de impulsar el empleo indirecto mediante la contratación de proveedores en las áreas de tecnología, mantenimiento, alimentación, seguridad y logística.

La formación de profesionales cualificados fortalece la competitividad regional, contribuye a la retención de talento y favorece la atracción de empresas e iniciativas de innovación. En el ámbito social, las clínicas universitarias y las instalaciones sanitarias amplían el acceso a la atención especializada, con lo que reducen la presión sobre el sistema público. Las becas de estudio, los convenios y los proyectos financiados con recursos externos también estimulan la circulación de capital en la economía regional.



IMPACTOS DEL INCENDIO

En 2025, el incendio de gran magnitud ocurrido en el Bloque Azul de la PUCPR, clasificado como un suceso extremo y atípico en las operaciones institucionales, representó un impacto negativo directo relacionado con la infraestructura física de la Universidad, sin vinculación con proveedores ni socios.
Más información aquí y en el **capítulo Ambiental** del *Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2025.*

El suceso ha reforzado la importancia de integrar los riesgos no rutinarios en la gestión estratégica.

En respuesta, se han adoptado medidas de prevención y mitigación, entre las que se incluyen:

- Revisión y fortalecimiento de los sistemas de seguridad.
- Actualización de los planes de emergencia.
- Mejora de la infraestructura y de los protocolos de prevención.
- Incorporación de las lecciones aprendidas a las políticas de gestión de riesgos y crisis, así como al Plan Estratégico, lo que fortalece la resiliencia institucional y la capacidad de respuesta ante sucesos extremos.

Captación de **RECURSOS**

La captación de recursos constituye un instrumento estratégico para la PUCPR, que sustenta la investigación, la innovación y la formación de investigadores a lo largo de nuestra trayectoria. En 2025, esta labor avanzó en su diversificación y en su integración en la estrategia institucional.

Entre los proyectos aprobados, destacan:

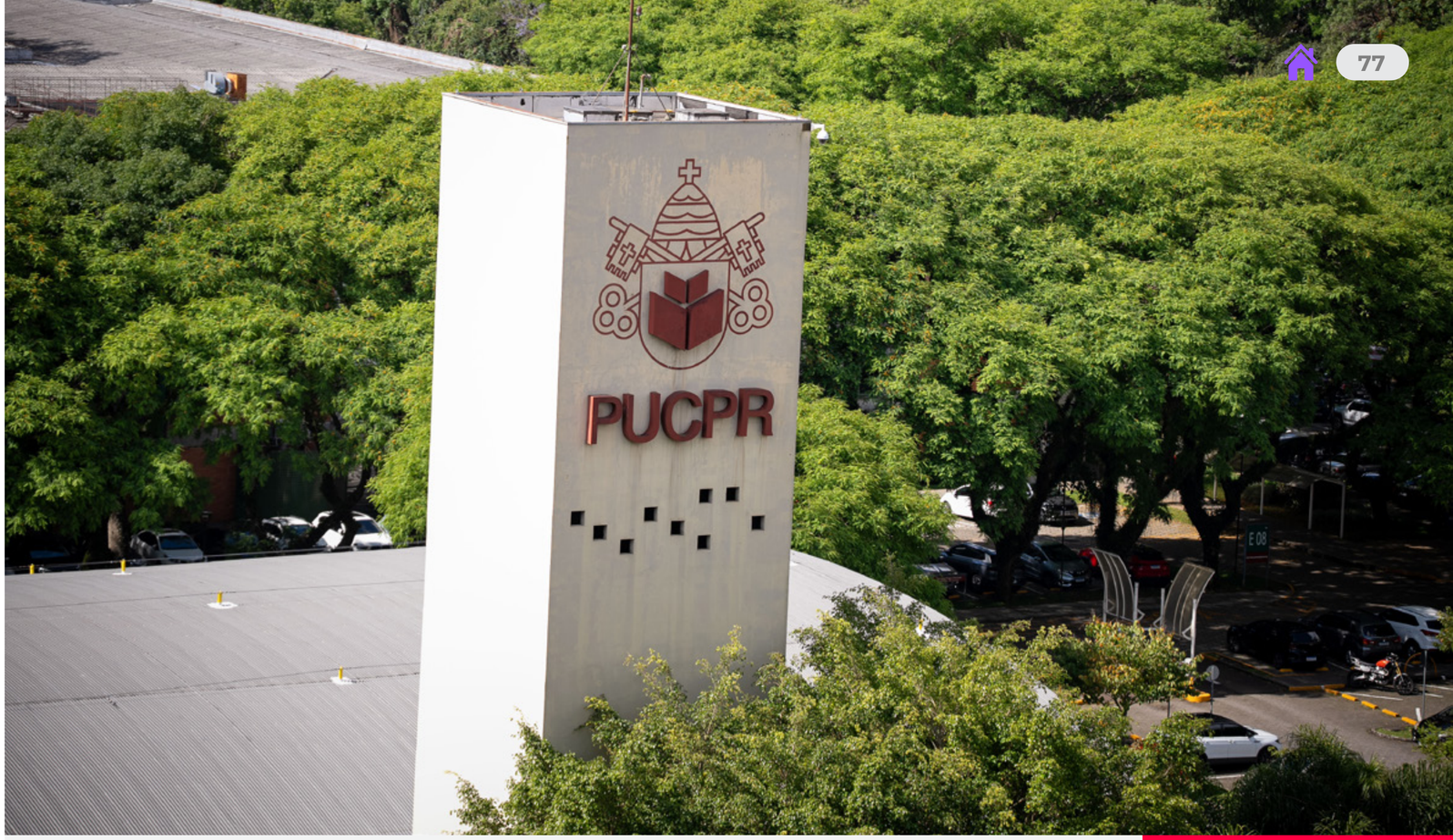
- Programa de Becas de Iniciación Científica e Iniciación en Desarrollo Tecnológico e Innovación (PIBIC & PIBITI): BRL 1,5 millones.

- Programa Institucional de Investigación Universal (Básica y Aplicada) — Fundação Araucária: BRL 1,2 millones.

- Programa Institucional de Becas de Posgrado (PIBPG) Ciclo 2025 — CNPq: BRL 3,1 millones.

- Programa Institucional de Becas de Posgrado (PIBPG) Ciclo 2026 — CNPq: BRL 1,9 millones.

- Se aprobaron 45 proyectos, que suman un total de BRL 15,69 millones. Del total captado, BRL 8,3 millones proceden de la Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Estado do Paraná (FA), lo que refuerza el impacto de las alianzas regionales en el crecimiento de la investigación académica.



Captación de recursos en 11 fuentes distintas

5

organismos de financiación internacionales

6

organismos de financiación nacionales

69

proyectos presentados para la captación de recursos

Investigación académica

GM 2001

En calidad de firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Universidad orienta su producción científica hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante la integración de la innovación, la sostenibilidad y el impacto social.

En 2025, los programas de posgrado priorizaron iniciativas orientadas a los derechos humanos, la educación integral, la sostenibilidad y la justicia social, centradas en poblaciones vulnerables. Las acciones promueven la coordinación entre escuelas, comunidades, redes institucionales e investigadores nacionales e internacionales, lo que fortalece la cooperación en busca de soluciones sostenibles.

Entre los proyectos destacados figuran CONNECT 2030, que fomenta la educación abierta y el aprendizaje basado en retos reales al integrar docencia, investigación y extensión, y METEOR (*Mobilizing Eco-Outwards Research*), que incentiva prácticas de investigación ecorresponsables por medio de la innovación, la ciencia ciudadana y la cooperación internacional.

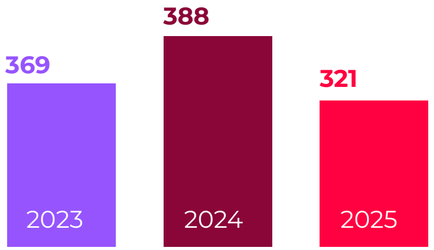
En la edición 2026 del Times Higher Education World University Rankings (publicada en 2025), la **PUCPR obtuvo el primer puesto en Paraná** y **el séptimo entre las universidades públicas y privadas del país**, en el pilar **Calidad de la Investigación.**

Calidad de la docencia - Producción científica - PUCPR

GM 2001

VOLUMEN DE **PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN LOS FRENTES EDUCATIVOS**[1]

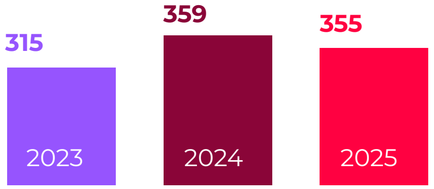
Artículos A1



Artículos A2



Artículos Q1



Artículos *Excellence Rate*



[1]Nota: La clasificación presentada se refiere al *SCImago Journal & Country Rank* (SJR), plataforma internacional que evalúa la producción científica a partir de indicadores bibliométricos. Q1 corresponde a las revistas posicionadas entre el 25 % de las más citadas del mundo en sus respectivas áreas, mientras que la Excellence Rate indica la proporción de artículos publicados entre el 10 % de los más citados a escala global, según los criterios de SCImago.

Impacto **SOCIAL**

GRI 3-3: Educación y salud de calidad; 2-6; 2-29

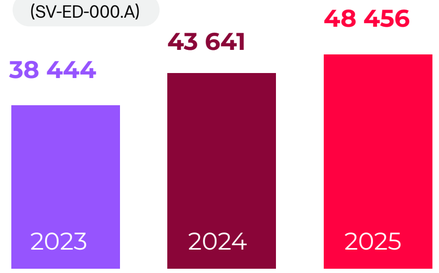
En 2025, la PUCPR mantuvo su compromiso con la excelencia académica y con la formación integral de los estudiantes. Para ello, orientó sus acciones hacia la oferta de una educación de calidad, alineada con las demandas del mundo laboral y las necesidades de la sociedad.

La labor social de la PUCPR se materializa en programas institucionales, proyectos de extensión e iniciativas académicas que integran docencia, investigación y compromiso con los territorios en los que está presente.

La Universidad mantiene un diálogo permanente con sus principales grupos de interés —estudiantes, egresados (*alumni*), docentes, empresas colaboradoras, coordinaciones académicas, comunidad científica, sistema de salud, ecosistema de innovación, organismos reguladores y sociedad en general—, lo que promueve la generación de valor compartido y un impacto social sólido.

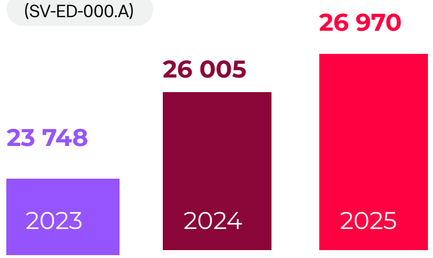
Estudiantes — Total

(SV-ED-000.A)



Estudiantes — Grado

(SV-ED-000.A)





En el Times Higher *Education Impact Rankings* 2025, la PUCPR destacó entre las instituciones comunitarias y privadas brasileñas por su desempeño en relación con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible.**



Beca de **ESTUDIOS**

La ampliación del acceso y de la permanencia en la Educación Superior es una de las expresiones centrales del compromiso social de la PUCPR. En 2025, avanzamos de forma estructurada en la inclusión de estudiantes en situación de vulnerabilidad, con especial atención a aquellos que son los primeros de sus familias en acceder a la Universidad.

ODS 4 4
Educación de calidad: garantizar que la educación sea accesible, igualitaria y de alta calidad para todos.

Indicador estratégico: ampliar el número de estudiantes de primera generación en la Universidad.

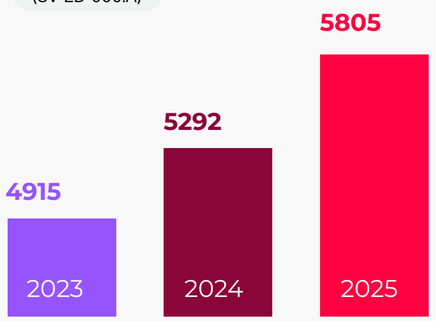
En el último año, los **estudiantes de primera generación han pasado a representar más de un tercio del total de alumnos** de la PUCPR.

El crecimiento va acompañado de la **ampliación del número de becas ofertadas en la Educación Superior.**

Más información

Becas ofertadas - Educación Superior

(SV-ED-000.A)







Más información

PROGRAMA INSTITUCIONAL

GENTE BOA

El programa *Gente Boa* es una política estructural de permanencia estudiantil, basada en la equidad y la justicia social. Financiado mediante donaciones de personas físicas y jurídicas, el programa organiza el apoyo financiero y el seguimiento académico de estudiantes en situación de vulnerabilidad socioeconómica, lo que incluye una beca de permanencia mensual de BRL 500,00 destinada a sufragar gastos de transporte, alimentación y material académico.

La convocatoria de 2025 se dirigió a estudiantes de nuevo ingreso en el campus de Curitiba que cuentan con una beca completa del ProUni en titulaciones presenciales. El proceso de selección adoptó criterios de equidad y priorizó, como factores de desempate, la autodeclaración de raza (personas negras o indígenas), la condición de primera generación en la Educación Superior y la representatividad femenina. Durante este periodo, el programa amplió su visibilidad mediante una nueva convocatoria, la movilización en el Dia de Doar (Día para Dar) y la coordinación con empresas colaboradoras, lo que englobó acciones conjuntas con Hotmilk.

Como desarrollo de esta agenda, se está estructurando un fondo patrimonial (*endowment)* orientado a la ampliación sostenible de las becas de permanencia, con el objetivo de respaldar a estudiantes nacionales e internacionales hasta su inserción en el mundo laboral.

EN **2025**

516
estudiantes elegibles

205
solicitudes válidas (144 mujeres y 61 hombres)

5
becarios seleccionados (4 mujeres y 1 hombre)

Políticas de acción afirmativa y **DIVERSIDAD**

GRI 3-3: Diversidad e inclusión

La ampliación de la diversidad en el entorno universitario forma parte de la agenda institucional de equidad y justicia social de la PUCPR. En 2025, fortalecimos las acciones orientadas a la representatividad y a la inclusión, al vincular las políticas de acción afirmativa con la ampliación del acceso a la Universidad de personas en situación de vulnerabilidad.

ODS 10
Reducción de las desigualdades

Indicador estratégico: ampliar la representatividad de las personas negras y mestizas en la Universidad, como reflejo de la diversidad del entorno.

Este indicador fue incorporado por el Grupo Marista al proyecto transversal «Promover la diversidad y la inclusión en la plantilla y en los puestos de liderazgo», lo que refuerza su carácter estructural.

Entre las principales iniciativas, destaca la prueba de acceso de acción afirmativa para personas negras y mestizas, que ofrece 30 becas completas al año. En 2025, se alcanzó la cifra de 50 estudiantes beneficiados desde el inicio del proyecto. También avanzamos en la ampliación de plazas con becas completas para refugiados.

A lo largo del año, ampliamos las acciones de lucha contra el racismo y las desigualdades:

- Realización de formaciones institucionales contra el racismo y la discriminación.
- Ampliación de acciones en colaboración con la Procuraduría de la *Mujer de Curitiba*.
- Promoción de campañas formativas, concursos literarios y espacios de escucha orientados a la equidad y al respeto a las diferencias.



Además de las acciones orientadas al acceso y a la permanencia, la promoción de la diversidad se extiende a las actividades de docencia, investigación y extensión.

Son ejemplos:

- **Programa de Posgrado en Gestión Urbana (PPGTU)**: ha incorporado criterios de diversidad en los procesos de selección y de becas, además de coordinar la investigación y la extensión en territorios urbanos, con especial atención al empoderamiento femenino y a la justicia social.
- **Programa de Posgrado en Teología (PPGT):** ha desarrollado iniciativas orientadas a la reflexión crítica sobre la justicia etnorracial, la identidad y la diversidad, mediante la coordinación de la cooperación internacional y la revisión de contenidos y bibliografías, lo que amplía las perspectivas epistemológicas y fortalece el diálogo intercultural e interreligioso.

Proceso de Selección Especial de **Vila Torres**

Creado en 2020, el programa surgió a partir del diálogo continuo con la comunidad aledaña a la Universidad, Vila Torres, que demandaba un mayor acceso de los jóvenes a la Educación Superior. Además de la gratuidad total de los estudios, los estudiantes reciben una beca de permanencia mensual de BRL 400,00 durante todo el grado. Tres de ellos ya han obtenido el título y otros siete finalizaron el grado en 2025 (de los cuales, dos fueron galardonados con el premio Marcelino Champagnat a la excelencia académica).

Los participantes cuentan con un seguimiento continuo y apoyo académico, emocional y social, lo que fortalece los vínculos, el sentido de pertenencia y las condiciones reales de permanencia. En 2025, el programa se amplió y ya sumamos 41 jóvenes de Vila Torres cursando estudios en la PUCPR.

Historias como la de **João Paulo da Cruz Siqueira, estudiante de Psicología**, ilustran el impacto transformador de esta política. Accedió a la Universidad en 2021 a través del programa y se graduó en 2025, con lo que se convirtió en el primero de su familia en obtener un título de Educación Superior.

Más información

«Me enteré por un amigo de que la PUCPR había convocado cinco becas de estudio destinadas a los residentes de Vila Torres. Jamás imaginé que lo conseguiría y que, cinco años después, me estaría graduando. Aunque la educación es un derecho básico, finalizar un grado aún supone un largo camino de esfuerzo y superación. En muchos momentos, parece un sueño —y, de hecho, ha sido un sueño hecho realidad—. Participar en este proyecto, al ser vecino de la comunidad, permite que otros residentes se inspiren y comprueben que también es posible para ellos. Deseo, desde el fondo de mi corazón, que este proyecto continúe por muchos años».

PUC **ACOLHE**

El programa *PUCPR Acolhe* es la iniciativa institucional que integra acciones de aprendizaje, salud mental, inclusión y protección integral, lo que promueve una experiencia universitaria acogedora, segura y saludable. Estructurado como una política transversal de cuidado, aúna apoyo psicosocial, orientación pedagógica, seguimiento académico y derivaciones especializadas, lo que fortalece la permanencia, el sentido de pertenencia y el rendimiento académico.

El programa incluye a estudiantes becados y en situación de vulnerabilidad, a los que ofrece un seguimiento individualizado y apoyo ante necesidades académicas, emocionales y sociales. En 2025, se consolidó como la principal estructura de cuidado integral de la Universidad, mediante la coordinación articulada de políticas, servicios y proyectos.

La ***Rueda de la Vida Universitaria***, actualizada en 2025, sintetiza este enfoque al situar al estudiante en el centro de las dimensiones académicas, emocionales, relacionales y de protección. Sus iconos, inspirados en los adinkras de origen africano, refuerzan el compromiso con los derechos humanos, la diversidad cultural y la espiritualidad.

Rueda de la **Vida Universitaria**

concibe el aprendizaje de forma integral mediante el desarrollo de acciones de apoyo para superar dificultades y potenciar las competencias académicas hacia la excelencia estudiantil.

busca garantizar condiciones equitativas para el sentido de pertenencia por medio de la atención educativa especializada e iniciativas que fortalecen la construcción de una universidad plural e inclusiva.



promueve la garantía de los derechos de la comunidad académica, lo que fortalece la cultura de la coexistencia y la consolidación de un entorno universitario seguro y saludable.

integra la red de cuidado de la Universidad, y ofrece acciones de acogida, prevención y promoción del bienestar en el contexto académico.

DATOS DESTACADOS DE **2025**

Campaña de Inclusión: acciones de sensibilización y formación que alcanzaron a más de 5000 personas.

Programa de Educación Inclusiva: seguimiento sistemático de 343 estudiantes con necesidades educativas especiales.

Septiembre Amarillo: realización de 29 actividades de concienciación sobre salud mental, con la distribución de más de 3000 materiales con mensajes de cuidado y esperanza.

Semana de Garantía de Derechos y Protección Social: llevada a cabo en colaboración con el Comité Estudiantil; tuvo un impacto en cerca de 200 personas.

II Encuentro de Servicios de Apoyo Estudiantil: reunión de representantes de 11 instituciones de Educación Superior para el intercambio de buenas prácticas.

Alianzas con el Ambulatorio de Salud: realización de la Semana de Salud Preventiva, campañas de vacunación, talleres de primeros auxilios y acciones de orientación.

Acciones afirmativas: apoyo a la publicación de la *Política de Acciones Afirmativas Etnorraciales de la PUCPR* y realización de actividades de alfabetización racial.

Proyecto piloto de atención psicoterapéutica: oferta de psicoterapia gratuita a estudiantes en situación de vulnerabilidad emocional y socioeconómica.

Estantería del Cuidado: inauguración de un espacio, con una selección bibliográfica a cargo de PUCPR Acolhe, dedicado a obras sobre salud mental, cuidado y bienestar.

Proyecto Hocicos: actividades asistidas por animales, con 50 participantes y cinco instituciones colaboradoras, lo que promueve el bienestar y la reducción del estrés.



Estantería del Cuidado


Proyecto Hocicos

DATOS DESTACADOS DE **2025**

2419
participaciones en acciones colectivas (talleres, círculos de diálogo y formaciones).

1972
participaciones en acciones individualizadas (consultas, reuniones de estudio de caso y monitorización).

1669
estudiantes beneficiados por acciones colectivas e individuales.

Derechos **HUMANOS**

En 2025, hemos orientado nuestra actuación hacia la ampliación del acceso a la educación, la reducción de las desigualdades y la lucha contra las vulnerabilidades sociales, en diálogo con comunidades urbanas y rurales.

Entre los aspectos más destacados, el Proyecto ABSOR.VER, de la Clínica de Derechos Humanos, se ha consolidado como una acción permanente de lucha contra la pobreza menstrual, al coordinar la recogida y distribución de artículos de higiene con actividades educativas sobre dignidad menstrual y derechos, lo que ha repercutido positivamente en la salud y en la permanencia escolar y universitaria.

En el ámbito de la investigación aplicada y la incidencia institucional, el Programa de Posgrado en Teología (PPGT) ha desarrollado acciones de prevención de la violencia sexual y de protección integral de la infancia en colaboración con la Conferencia Nacional de los Obispos de Brasil (CNBB), lo que ha incluido actividades formativas, asesoramiento institucional y la preparación de un evento internacional en 2026.

Por su parte, el Programa de Posgrado en Derechos Humanos y Políticas Públicas (PPGDH) ha llevado a cabo iniciativas como el Mapa Social en territorios vulnerables de Curitiba y São José dos Pinhais, además de proyectos de investigación-acción en escuelas y cooperación internacional, lo que refuerza la coordinación entre el poder público, la sociedad civil y las comunidades.

HUB DE LA ODS 5 DE LA UNAI Y PROYECTOS DE GÉNERO

En el escenario internacional, la ONU ha seleccionado a la PUCPR para asumir la vicepresidencia del *hub académico de United Nations Academic Impact* (UNAI), una iniciativa vinculada el ODS 5 — Igualdad de género. Se trata de un reconocimiento que refleja la trayectoria consolidada de la institución en investigaciones y acciones sobre género, trabajo, violencia y derechos de las mujeres. La participación en seminarios, informes y proyectos globales conecta la producción científica de la Universidad con las agendas internacionales de derechos humanos e inclusión.





Extensión **UNIVERSITARIA**

GRI 413-1

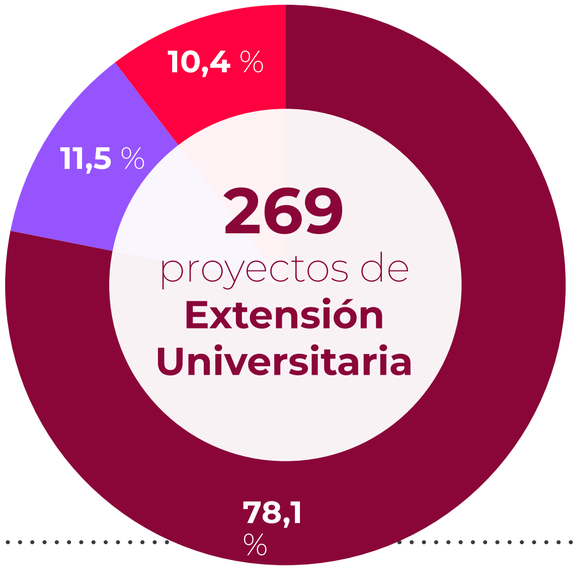
La Extensión Universitaria es fundamental para la identidad comunitaria y confesional de la PUCPR. En 2025, hemos ampliado nuestra presencia en las comunidades, fortaleciendo unas relaciones construidas de forma horizontal, dialógica y colaborativa, en las que la docencia, la investigación y la extensión se articulan a partir de la escucha activa, el respeto a los saberes locales y el compromiso con el bienestar. Mediante el Programa de Becas de Extensión (PIBEX), se incentiva a los estudiantes a participar en proyectos que integran la docencia, la investigación y la extensión, con el foco puesto en la formación ética y ciudadana, así como en la alineación con los ODS, en los siguientes ámbitos:

Educación socioambiental en territorios urbanos: acciones educativas sobre el cuidado de los ríos, la gestión de residuos, el cambio climático y el uso responsable del agua, en escuelas y espacios comunitarios.

Salud y bienestar: jornadas de salud, orientaciones y acciones preventivas en colaboración con centros de salud y servicios municipales, lo que fortalece las políticas públicas locales.

Asesoramiento jurídico y social: orientación en materia de derechos, mediación de conflictos y apoyo al acceso a políticas públicas, para promover la ciudadanía y la inclusión social.

Fortalecimiento de redes comunitarias: apoyo a la organización de consejos locales, colectivos de jóvenes e iniciativas de economía solidaria y emprendimiento social, con lo que se amplía la cooperación territorial.



Área ambiental	Área social	Otras áreas
31 proyectos	**210** proyectos	**28** proyectos
Más de **2,000** estudiantes participantes	Más de **18 mil** estudiantes participantes	**778** estudiantes
21 socios sociocomunitarios	**155** socios sociocomunitarios	**22** socios
2982 personas beneficiadas	Más de **26 000** personas de la comunidad impactadas directamente	**171** personas impactadas directamente

ASPECTOS DESTACADOS EN **2025**

***Pró-Metrópole*, programa de desarrollo integrado de la Región Metropolitana de Curitiba:** participación en el comité de gestión y coordinación de acuerdos de cooperación técnico-científica orientados a la planificación regional, especialmente en el sector agroalimentario.

Programa EcoHabilidades: coordina la extensión, la investigación y la formación socioambiental, y promueve el desarrollo de competencias ecológicas (*green skills*) orientadas a la innovación socioambiental y a la resolución colaborativa de problemas, con el foco puesto en el territorio del río Belém y en las necesidades de las comunidades del entorno.

Programa Litoral: actuación continua en el litoral de Paraná, con acciones de cuidado y promoción de la salud en colaboración con los servicios públicos. En 2025, el programa ha contribuido a la vacunación de aproximadamente 1500 personas, además de llevar a cabo acciones en centros de atención primaria, de lucha contra las zoonosis, odontología y educación para la salud, lo cual fortalece las políticas públicas locales y la formación interdisciplinar de los estudiantes.

Además de las actividades curriculares y del PIBEX, se han desarrollado 20 proyectos adicionales, con la participación de 188 estudiantes y un impacto en aproximadamente 7700 personas de la comunidad externa. Entre ellos, destacan: *Plantão Psicológico, Proyecto Entrelinhas, Genética na Comunidade y Estação Juventudes.*

Descubra estos y otros proyectos de **Extensión Universitaria de la PUCPR**.

SEMINARIO DE APRENDIZAJE-SERVICIO

En 2025, la PUCPR también ha fortalecido la coordinación entre la Universidad y la Educación Básica con el Seminario de Aprendizaje-Servicio (A+S), que ha reunido a docentes de diferentes niveles educativos.

La iniciativa ha contado con el apoyo de FTD Educación, entidad colaboradora en la traducción y publicación de la obra «Escuelas para el Encuentro: Cómo desarrollar proyectos de aprendizaje-servicio solidario», puesta a disposición de forma gratuita.

Esta actuación refuerza la alineación de la Extensión Universitaria de la PUCPR con los principios del *Pacto Educativo Global*, al promover una educación construida en el encuentro de saberes, territorios y personas.

Formación para **EL MERCADO**

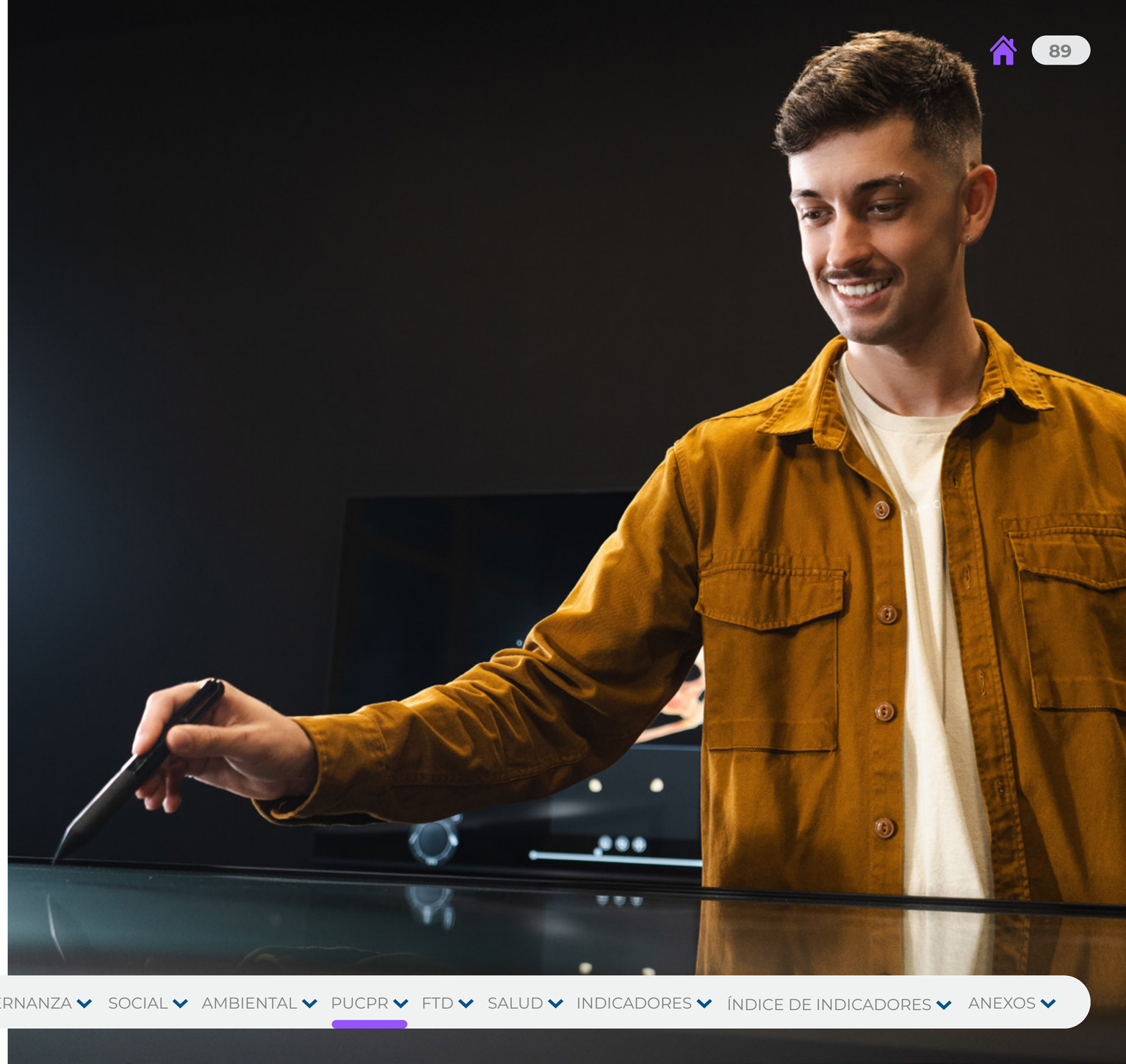
GRI 2-29

La empleabilidad y el desarrollo profesional constituyen dimensiones estratégicas de nuestra misión institucional. A través de ***PUCPR Carreiras***, la Universidad coordina la formación académica con las necesidades del sector productivo, y apoya a los estudiantes con actividades como la orientación profesional, la inserción laboral, la conexión estructurada con las empresas y el seguimiento de las prácticas.

Desde 2021, la ***Encuesta de Seguimiento de Empleabilidad*** realiza un seguimiento anual de la trayectoria de los egresados, en el que analiza la inserción en el mercado, las áreas de actuación, el tiempo de posicionamiento profesional y la percepción sobre la adecuación de la formación a las exigencias laborales.

Los resultados se consolidan en el ***Observatório de Carreiras e Mercado de Trabalho***, que integra tendencias externas e indicadores internos, lo cual sirve de base para realizar ajustes académicos y tomar decisiones institucionales basadas en evidencias.

El Programa *Alumni* complementa este ciclo al mantener una relación activa con los egresados, lo que promueve el networking, las mentorías y el desarrollo continuo, amplía el impacto social de la formación y contribuye al desarrollo regional.



Comunidades

GRI 413-1

La Universidad mantiene mecanismos permanentes de diálogo, diagnóstico y priorización de las necesidades comunitarias, para garantizar así que sus operaciones estén alineadas con las necesidades locales y contribuyan al desarrollo humano integral.

CASA DE FRANCISCO Y CLARA

La Casa de Francisco y Clara centraliza la actuación permanente de la Universidad en Vila Torres, territorio colindante con el campus de Curitiba. La iniciativa coordina la generación de ingresos, la formación, el cuidado integral y el desarrollo comunitario, en constante diálogo con los líderes locales, lo que conecta la fe, la justicia social y el compromiso territorial.

ASPECTOS DESTACADOS EN 2025

Proyecto Mujeres em Ação: dos ciclos semestrales, con 22 mujeres seleccionadas por semestre, lo cual fortalece la autonomía emprendedora, la formación y el espacio de comercialización en la PUCPR.

Feria de Empleo: participación de 3 empresas, con el apoyo de *PUCPR Carreiras* y de voluntarios de Unimed.

Feria *Jovem Aprendiz:* 54 jóvenes participantes y 2 empresas implicadas.

Festival «Movimenta Vila Torres»: apoyo a la organización y patrocinio del evento orientado al emprendimiento local y a la inserción sociolaboral..

Proyecto Generación de Valor Compartido: formación de proveedores locales para su contratación prioritaria por parte de las empresas del Grupo Marista, con un foco inicial en los proveedores de *coffee break*.

Talleres de informática y herramientas digitales: 128 personas beneficiadas y 19 estudiantes implicados; temas como el *marketing digital*, la inteligencia artificial, Word, Excel, las redes sociales y el uso profesional de WhatsApp.

Talleres de teatro (*Palco Escola*): clases de teatro gratuitas que se imparten semanalmente en la Casa de Francisco y Clara.

Economía de Francisco y Clara: celebración del evento formativo «La Casa Dialoga», que profundizó en las reflexiones sobre economía, fe y justicia social, y colaboración en la organización del III Encuentro Nacional de la Economía de Francisco y Clara, en Recife (Pernambuco), el cual reunió a instituciones nacionales e internacionales para dialogar sobre las desigualdades y la transición ecológica.


Mujeres em Ação


Taller de informática


Formación de Jóvenes Aprendices


Festival *Movimenta Vila Torres*

La integración entre el territorio y la formación académica también se ha fortalecido en 2025. En las asignaturas Life Solution y Bienestar, de la Escuela de Medicina y Ciencias de la Vida, 20 equipos académicos han desarrollado proyectos en la Casa de Francisco y Clara, que han abordado temas como la salud mental, la prevención de enfermedades crónicas y el reciclaje.

El *Proyecto Diálogos Comunitarios*, llevado a cabo con el SESI-FIEP e instituciones locales, ha promovido un diagnóstico participativo y la definición de prioridades para futuras acciones, con el foco puesto en la educación socioambiental, en la red de protección a la infancia y la adolescencia, y en el fortalecimiento del comercio local. La Universidad también ha apoyado a la Asociación de Vecinos en la coordinación de necesidades ante los organismos públicos y las empresas de servicios esenciales.

Voluntariado

GM 4009

Las acciones de cuidado y voluntariado de la Casa de Francisco y Clara refuerzan la presencia territorial de la Universidad y la construcción de vínculos basados en la escucha y la solidaridad. En 2025, destacan:

- **Día de la Madre:** llevado a cabo con el apoyo de 20 voluntarios del Centro Académico de Derecho, ha atendido a 25 madres y 5 niños de Vila Torres.
- **Café con recicladores de base y líderes de Vila Torres:** promovido en la Capilla Nossa Senhora Aparecida, en homenaje al Papa Francisco, ha reunido a cerca de 70 participantes, con la colaboración de ocho estudiantes voluntarios.
- **Campaña de recogida de panetones:** destinada a personas mayores de la comunidad y coordinada con la Asociación de Vecinos e instituciones religiosas locales, ha ampliado nuestra red de solidaridad.
- **Voluntariado estructurado:** consultoría llevada a cabo para la mejora del Programa de Voluntariado Corporativo de Unimed Paraná, lo cual fortalece la actuación de los empleados en Vila Torres mediante el alineamiento metodológico, la formación y la coordinación en red con la comunidad.



Voluntariado Unimed-PR

RESULTADOS EN **2025**

28
voluntarios que actúan directamente en Vila Torres

24
horas dedicadas a acciones en el territorio

50
empleados de Unimed participantes en las fases formativas

COMPROMISO ESTUDIANTIL

La formación en la PUCPR integra, de forma estructurada, experiencias académicas y actuaciones en contextos sociales vulnerables, lo que refuerza la responsabilidad ciudadana y el compromiso con las comunidades.

- **P*royecto Comunitario:*** implantado en 2002 como componente curricular de las titulaciones presenciales de grado, promueve la formación humana de los estudiantes a través de acciones sociales en contextos de vulnerabilidad.

ASPECTOS DESTACADOS EN 2025

Más de **3200**
estudiantes han desarrollado el *Proyecto Comunitario* en los tres campus de la PUCPR

Más de **150**
entidades colaboradoras sin ánimo de lucro

29
municipios de Paraná

144
acciones/proyectos

1000
personas beneficiadas en áreas como educación, cultura, salud, inclusión digital y ciudadanía

- Los resultados demuestran un alto impacto y satisfacción de los estudiantes, con un **NPS de 83** y una media de **9,4 de satisfacción**, además de evidenciar que el **94 % de los estudiantes pretenden continuar realizando acciones sociales**; de estas experiencias, destacan como principales aprendizajes la realización humana, la puesta en valor de la vida, el desarrollo de valores, las habilidades personales y profesionales, y la comprensión de las vulnerabilidades sociales.

- ***Misión Universitaria Hno. Henri Vergès:*** con 14 ediciones celebradas hasta 2025, promueve experiencias inmersivas en realidades fronterizas, con la participación de estudiantes y empleados en actividades guiadas por el respeto, la escucha y el discernimiento vocacional.

PROGRAMA LAMPEDUSA

Creado en 2017, el Programa Lampedusa actúa sobre la base de los ejes de acoger, proteger, promover e integrar, con el fin de fomentar el acceso a la ciudadanía para migrantes, refugiados y apátridas.

En 2025, el programa ha mantenido una actuación activa en instancias estratégicas de formulación y cooperación, con presencia en el Consejo Estatal de Migrantes, Refugiados y Apátridas (CERMA) y como integrante de la Cátedra Sérgio Vieira de Mello —red universitaria vinculada al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), orientada a la promoción de derechos, la integración y la producción de conocimiento sobre migración y refugio—, lo que incluye su asistencia al Encuentro Nacional de las Cátedras.

Asimismo, ha organizado la *Feria de la Casa Común*, que ofrece servicios de orientación documental, salud, empleabilidad y emprendimiento solidario, además de haber elaborado el *Manual NUMHI* —traducido a cinco idiomas—, lo cual amplía el acceso de migrantes y refugiados a los servicios de la PUCPR.

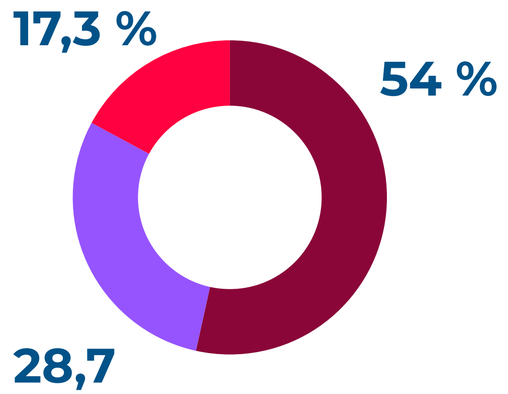
Haga clic para obtener más información.

705
estudiantes migrantes matriculados en el curso de portugués como lengua de acogida

14
profesores voluntarios por semestre

8
voluntarios de la sala de acogida al año

58
estudiantes del *Proyecto Comunitario* implicados en la acogida y el apoyo en el aula



- Venezuela
- Cuba
- Otros países (Perú, Rusia, Haití, Japón, Siria, Ucrania, Ghana, Nigeria, Bolivia, Colombia, Paraguay, Congo, Marruecos, Jordania, Alemania, Polonia, Estados Unidos e Indonesia)

Docentes

GRI 413-1

Nuestro compromiso con la excelencia académica se materializa en el fortalecimiento continuo del personal docente, en la mejora de las prácticas pedagógicas y en la integración entre la docencia, la investigación y la innovación.

En 2025, el **Centro de Enseñanza y Aprendizaje** (CrEAre) ha ampliado su labor como coordinador de las políticas institucionales de docencia, aprendizaje e innovación pedagógica. Más allá de la oferta formativa, el Centro ha participado en el diseño pedagógico de certificaciones intermedias y programas de residencia profesional, lo cual fortalece el currículo por competencias y acerca la formación académica, la práctica profesional y la evaluación del aprendizaje.

La labor también se ha intensificado en el ámbito de la innovación educativa y del uso crítico de las tecnologías emergentes, en especial de la inteligencia artificial, en colaboración con el Observatorio de *IA para la Educación Superior.*

Composición del personal docente

SV-ED-000.D

UNIDAD	CANTIDAD 2025
Número de docentes activos (presencial + en línea)	1369
Profesores de lengua extranjera (PUC Idiomas)	40
Total de docentes	**1409**

[1]Nota: El personal docente incluye a profesores, profesorado visitante, instructores y educadores implicados directamente en tareas de docencia.



XI Simposio de Práctica Docente

COMPOSICIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

En 2025, el alcance del proyecto *Competencias Digitales Docentes* se ha ampliado, con el foco puesto en el aprendizaje experiencial, la IA generativa y la producción de conocimiento institucional sobre innovación pedagógica.

En el ámbito de la producción académica, hemos publicado el libro *Competencias digitales docentes*, que sistematiza prácticas innovadoras y fortalece la difusión interna de buenas prácticas pedagógicas.

PRINCIPALES INICIATIVAS DE FORMACIÓN EN

- ***Onboarding* Docente:** programa institucional de acogida e integración pedagógica de nuevos profesores, que aborda la identidad académica, el modelo educativo, la evaluación y las tecnologías educativas. En 2025, ha contado con la participación del 100 % de los nuevos docentes, para garantizar así el alineamiento institucional desde su incorporación.
- ***Devising 21st Century Higher Education:*** evento formativo orientado a la reflexión estratégica sobre docencia, aprendizaje y evaluación, con el foco puesto en las competencias y la innovación pedagógica. Ha registrado 484 participantes, 1858 participaciones totales y un NPS de 86 en 2025.
- **XI Simposio de Práctica Docente:** evento anual para el intercambio de prácticas pedagógicas institucionales. En 2025, ha alcanzado el mayor número histórico de presentaciones (169 trabajos), con 216 participantes y un NPS de 94.
- **Programa *Reprogramando Estrategias de Docencia* (IA y TDIC):** iniciativa orientada a la incorporación ética y pedagógica de las tecnologías digitales, la cual se ha ampliado en 2025 con el foco puesto en la inteligencia artificial generativa. Ha registrado 554 participantes en el módulo de IA Generativa en la Educación y 102 en la acción formativa sobre preparación de textos académicos con LaTeX.

Asimismo, hemos mantenido las acciones formativas esenciales, orientadas a la planificación por competencias, la evaluación del aprendizaje, las metodologías activas y el uso experto de las tecnologías. De este modo, hemos garantizado el alineamiento con el modelo educativo de la PUCPR y hemos ampliado las acciones formativas bajo demanda, con acciones personalizadas y seguimiento 1:1 para los docentes.



Devising 21st Century Higher Education



XI Simposio de Práctica Docente

NÚMERO DE PREMIOS, CERTIFICACIONES Y FORMACIÓN DOCENTE

GM 2002

En la Evaluación Docente 2025 (año base 2024), se han concedido:

157
premios, de los cuales:

130
Premios de Excelencia en la Docencia

27
Premios de Productividad en la Investigación

Estos reconocimientos forman parte del proceso institucional de Evaluación Docente, gestionado por la Dirección de Regulación y Evaluación, en el marco de los premios *DNA Docencia e Investigación.*

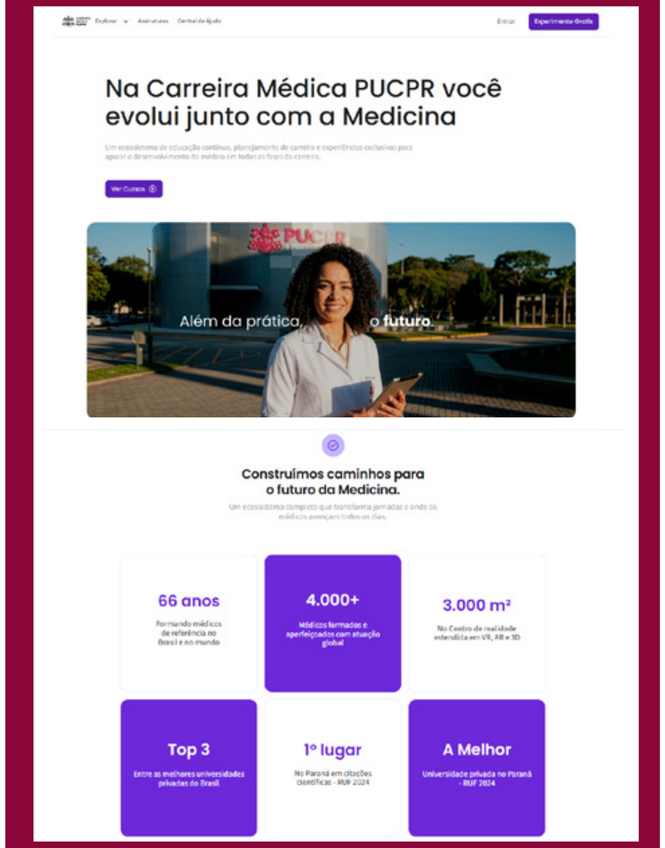
Certificaciones y formación docente

	CANTIDAD EN **2025**
Certificaciones emitidas	1623
Docentes formados (han participado en al menos una acción)	579
Participaciones totales en acciones formativas	1623
NPS medio de las acciones formativas	89

Innovación

GRI 3-3: Innovación y tecnología

En la PUCPR, la innovación se entiende como un proceso transversal que conecta la docencia, la investigación, la extensión y la gestión, lo cual promueve soluciones de impacto social y económico. En 2025, hemos fortalecido el ecosistema de innovación al ampliar las experiencias educativas aplicadas, consolidar plataformas digitales, registrar nuevo software y expandir los acuerdos de colaboración con el sector productivo.



Más información

Carrera **MÉDICA**

En un contexto de rápidas transformaciones tecnológicas y científicas, la PUCPR adopta el concepto de formación continua, consciente de que la formación profesional no concluye con la obtención del título de grado. En 2025, la plataforma *Carreira Médica PUCPR*, lanzada en 2024 y desarrollada en colaboración con Google, ha avanzado en su propuesta de seguimiento de la carrera médica, ha ampliado su alcance y ha profundizado en la experiencia que ofrece a los profesionales.

AVANCES EN **2025**

Renovación digital de la plataforma: nueva identidad visual, navegación mejorada y organización estratégica de los contenidos para ofrecer una mejor experiencia al usuario.

Soporte individualizado: asesoramiento profesional integrado y mayor conexión con profesionales de referencia en el mercado.

Ampliación de la oferta de contenidos: programa *Tríade Negócios para Médicos,* que integra marketing, finanzas y derecho médico.

Cursos independientes y clases magistrales en directo: orientados a la práctica médica y a la gestión del desarrollo profesional.

PUCPR **ONLINE**

En 2025, PUCPR Online ha consolidado su modelo de Extensión Curricularizada en la modalidad a distancia, lo cual amplía el impacto social y la aplicación práctica del aprendizaje.

INICIATIVAS DESARROLLADAS

Juegos Pedagógicos en la Formación Docente: ha formado a 80 educadores de Guinea-Bisáu para el uso de juegos pedagógicos y metodologías activas, lo que amplía el alcance de la formación docente en contextos internacionales y repercute directamente en 6000 estudiantes.

Prevención de Fraudes para la Comunidad de Comerciantes: desarrollo de una solución tecnológica para la prevención de fraudes en plataformas de comercio electrónico, orientada principalmente a pequeños comerciantes.

BIOPatas: ha movilizado a la comunidad para la recogida de aceite residual destinado a la producción de jabón artesanal para el centro municipal de protección animal, lo cual promueve la educación ambiental, el bienestar animal y la participación comunitaria.

ASPECTOS DESTACADOS EN **2025**

1456
proyectos de extensión creados

619
proyectos concluidos

PRINCIPALES **PRÁCTICAS**

39,6 %
prestación de servicios

37,5 %
proyectos aplicados y cursos, talleres y eventos

Alineación con el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), ODS 4 (Educación de Calidad) y ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura).



Centro de Realidad **Extendida (CRE)**

Creado en 2023, el CRE se ha consolidado como el primer y mayor centro de realidad extendida de América Latina.

Más de **3000** m²
de espacio

500
personas (capacidad total)

18
espacios y laboratorios

73
experiencias educativas inmersivas desarrolladas hasta 2025

Hotmilk

Como ecosistema de innovación de la PUCPR, Hotmilk ha mantenido en 2025 su papel como principal puerta de entrada de la Universidad a la innovación abierta. Al ejercer de nexo entre las *startups,* las empresas, el sector público, los fondos de inversión y el ámbito académico, impulsa la transformación del conocimiento en soluciones con impacto económico, social y tecnológico, alineadas con la estrategia institucional de innovación y sostenibilidad.

ASPECTOS DESTACADOS

11
años de trayectoria

Más de **500**
startups han pasado ya por el *hub*

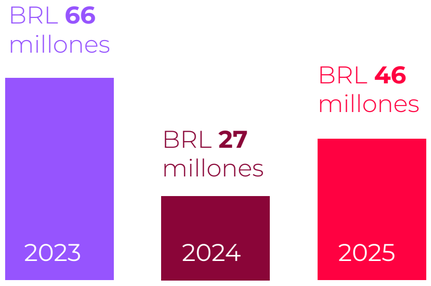
34
nuevas *startups* incorporadas en 2025

BRL **46 millones**
invertidos en las *startups* en 2025

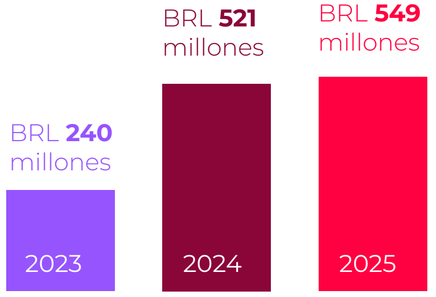
Más información



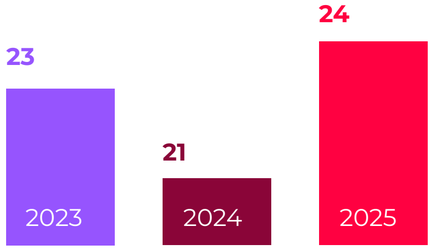
Inversión recibida por las *startups*



Facturación de las *startups*



Proyectos de consultoría



INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN (I+D+I)

GM 2003

Hotmilk, a través del Núcleo de Innovación Tecnológica (NIT), coordina los proyectos cooperativos de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) y de Servicios Técnicos Especializados (STE), y conecta a empresas, investigadores y estudiantes de la PUCPR.

En 2025, se ejecutaron proyectos en áreas como fabricación avanzada, inteligencia artificial, salud, energía, sector agropecuario, industria y digitalización, además de servicios técnicos como pruebas de concepto, prototipado, ensayos, validaciones y desarrollo de *software*.

La conexión con el sector productivo también se expresa en la formalización de alianzas institucionales: en 2025, se firmaron 16 Acuerdos de Cooperación entre la PUCPR y empresas o instituciones, con contratos tramitados por Hotmilk, lo que refuerza la integración entre la ciencia, la tecnología y las necesidades del sector productivo.

DATOS DESTACADOS DE **2025**

49 proyectos
de I+D+i y STE implementados por las Escuelas.

36 proyectos
de Innovación y STE ejecutados directamente por Hotmilk.

BRL **12 514 087,74**
invertidos por empresas en proyectos de I+D+i, STE e Innovación.

BRL **96 000**
invertidos en acciones de emprendimiento local.

Consulte los datos completos en la **Central de indicadores**

CONSULTORIA DE INOVAÇÃO

A Consultoria de Inovação da Hotmilk atua na integração entre estratégia, cultura organizacional e liderança, apoiando empresas em diferentes estágios da jornada inovadora, estruturada em cinco frentes:

1. Estratégia de Inovação
2. Cultura de Inovação
3. Intraempreendedorismo
4. Inovação Aberta
5. Desenvolvimento de startups

Em 2025, **44 cases de inovação foram desenvolvidos**, considerando consultoria e ações da Innovation Academy, em projetos dos setores de varejo, saúde, indústria, educação, entre outros.

CASES DE INOVAÇÃO CORPORATIVA

ELECTROLUX

Em parceria con a Escola Politécnica da PUCPR, foi desenvolvida jornada em Inteligência Artificial voltada a lideranças, combinando fundamentos conceituais e aplicação prática em desafios reais. O processo resultou em 16 projetos, dos quais 6 priorizados para continuidade.

NEODENT

Programa customizado de capacitação para fortalecimento da cultura de inovação. Ao final, 40 profissionais capacitados, atuando como multiplicadores internos.

AESA (BRDE Labs)

Proyecto de inovação aberta voltado à digitalização do catálogo da empresa. A Hotmilk conectou a organização a uma startup especializada, viabilizando o desenvolvimento de aplicativo para clientes e representantes.

HUB DE INNOVACIÓN

Entorno estratégico de conexión entre *startups*, grandes empresas, inversores, Administración y la Universidad, consolidado como referente en innovación en Brasil.

DESTAQUES **2025**

Más de **370**
eventos realizados.

Más de
18 000
inscritos en los eventos.

Más de **160**
residentes activos en el *hub*.

5000
empleados contratados por *startups* y empresas residentes.

El 33 %
son alumnos o antiguos alumnos de la PUCPR.

112 %
de crecimiento en las inversiones realizadas por grandes empresas.

PROPIEDAD INTELECTUAL Y REGISTRO DE *SOFTWARE*

El Núcleo de Innovación Tecnológica (NIT) registró, en 2025, 34 nuevos programas informáticos en el Instituto Nacional de la Propiedad Industrial (INPI), de los cuales 18 se desarrollaron en el marco del Centro de Realidad Extendida (CRE).

Las soluciones incluyen simuladores y aplicaciones de realidad virtual y aumentada orientadas a diferentes áreas del conocimiento, como salud, ingeniería, sector agropecuario, industria y gestión, lo que refuerza la producción tecnológica propia y la aplicación práctica de la innovación en el contexto académico.



Inversiones en **TECNOLOGÍA**

En 2025, la PUCPR mantuvo inversiones estratégicas en tecnología como base para la innovación académica, la eficiencia operativa y el fortalecimiento de la gobernanza institucional. El enfoque se centró en la digitalización de procesos, la integración de datos y la mejora en el uso de la información para la toma de decisiones más ágiles y fundamentadas.

Entre los principales avances del periodo, destacan:

- ***PUC Verde:*** ampliación de la digitalización de documentos y flujos académicos, con la consiguiente reducción del uso de papel y una mayor agilidad operativa.
- **Fortalecimiento de la gobernanza de datos:** actuación del Comité de Datos en la priorización de indicadores estratégicos relacionados con el acceso, la permanencia y el aprendizaje.
- **Modernización de la infraestructura:** actualización de laboratorios y expansión de la red wifi en todos los campus.
- **Recuperación tecnológica tras el incendio en el Bloque Azul:** reposición ágil de equipos, lo que garantizó la continuidad de las actividades académicas.
- **Avances en inteligencia artificial:** consolidación del Centro de Excelencia (CoE) en IA y desarrollo de proyectos aplicados a la gestión y a los procesos académicos.



Cuadrilátero de **INNOVACIÓN**

En 2025, el Cuadrilátero Académico de Investigación e Innovación —formado por la PUCPR, la UFPR, la UTFPR y la Universidade Positivo— amplió su actividad como plataforma de cooperación orientada al fortalecimiento de la investigación aplicada y la innovación tecnológica en Paraná.

La iniciativa mantuvo su enfoque en la coordinación entre las universidades, el sector productivo y el sector público, con el fin de acercar la ciencia y la tecnología a los retos estratégicos del territorio. A lo largo del año, el grupo intensificó el diálogo con entidades de fomento y actores gubernamentales, incluido el Consejo Municipal de Ciencia, Tecnología e Innovación de Curitiba (CMCTI), así como con representantes del MCTI y de la CNI. Las agendas priorizaron áreas como:

- Industria y economía urbana 5.0
- Salud, bienestar y sostenibilidad
- IA e ingeniería de datos para el desarrollo urbano
- Planificación urbana y gobernanza inteligente

Entre los hitos destacados de 2025 se encuentran la celebración del PD&I Summit, un evento que reunió al ámbito académico, al gobierno y a la industria; la participación en la Semana de la Innovación, y el avance institucional que supuso el reconocimiento de la PUCPR en el Sistema Estatal de Parques Tecnológicos (SEPARTEC) y en la Red de ICT de la Finep, lo que fortaleció el entorno de cooperación científica y tecnológica en el estado de Paraná.

Centralidad en el **CLIENTE**

GRI 3-3: Enfoque en el cliente; GM 4001

En 2025, avanzamos en la consolidación de prácticas de escucha activa, el seguimiento de la trayectoria y la mejora continua de la experiencia académica, integrando la comunicación, los procesos y la atención al estudiante en la cultura institucional.

El enfoque se centró en la mejora de la experiencia a lo largo de toda la trayectoria —desde la prospección hasta la relación con los estudiantes activos—, mediante un seguimiento sistemático a través del NPS, el CSAT e indicadores de CRM. Además, se creó un área dedicada a la evaluación del NPS, vinculada a la Dirección de Regulación y Evaluación, que cuenta con un equipo especializado en la materia. Este proceso es auditado por la Dirección de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento del Grupo Marista.

En cuanto a los objetivos globales, el Grado Presencial alcanzó un NPS de 65, un **16 % más que en el año anterior**, lo que consolida un avance sólido en materia de satisfacción y recomendación. Por su parte, el Posgrado *stricto sensu* registró el mayor índice de la serie reciente, lo que refuerza la excelencia académica.

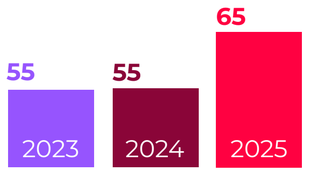
El seguimiento de la experiencia del estudiante también contempla indicadores transversales de la trayectoria académica. En 2025, el Centro de Servicios Compartidos (CSC) registró un NPS de 62, lo que evidencia un avance en la percepción sobre los procesos administrativos y la atención prestada.

La PUCPR Digital presentó un NPS medio de 49, lo que constituye un punto de atención y ha motivado la revisión de los flujos de trabajo, el refuerzo de las formaciones y la aplicación de mejoras en la experiencia digital.

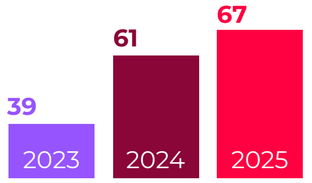
Índice de recomendación de los clientes (NPS)

GM 4001

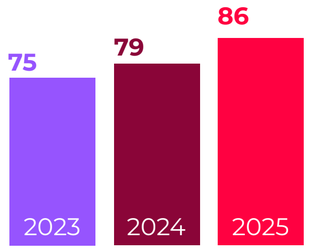
Grado Presencial



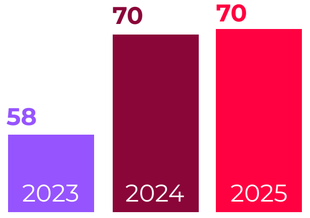
Grado *Online*



Posgrado *stricto sensu*



Posgrado sin alianzas



Posgrado con alianzas



Posgrado Artmed



Participación y
CAPTACIÓN DE ESTUDIANTES

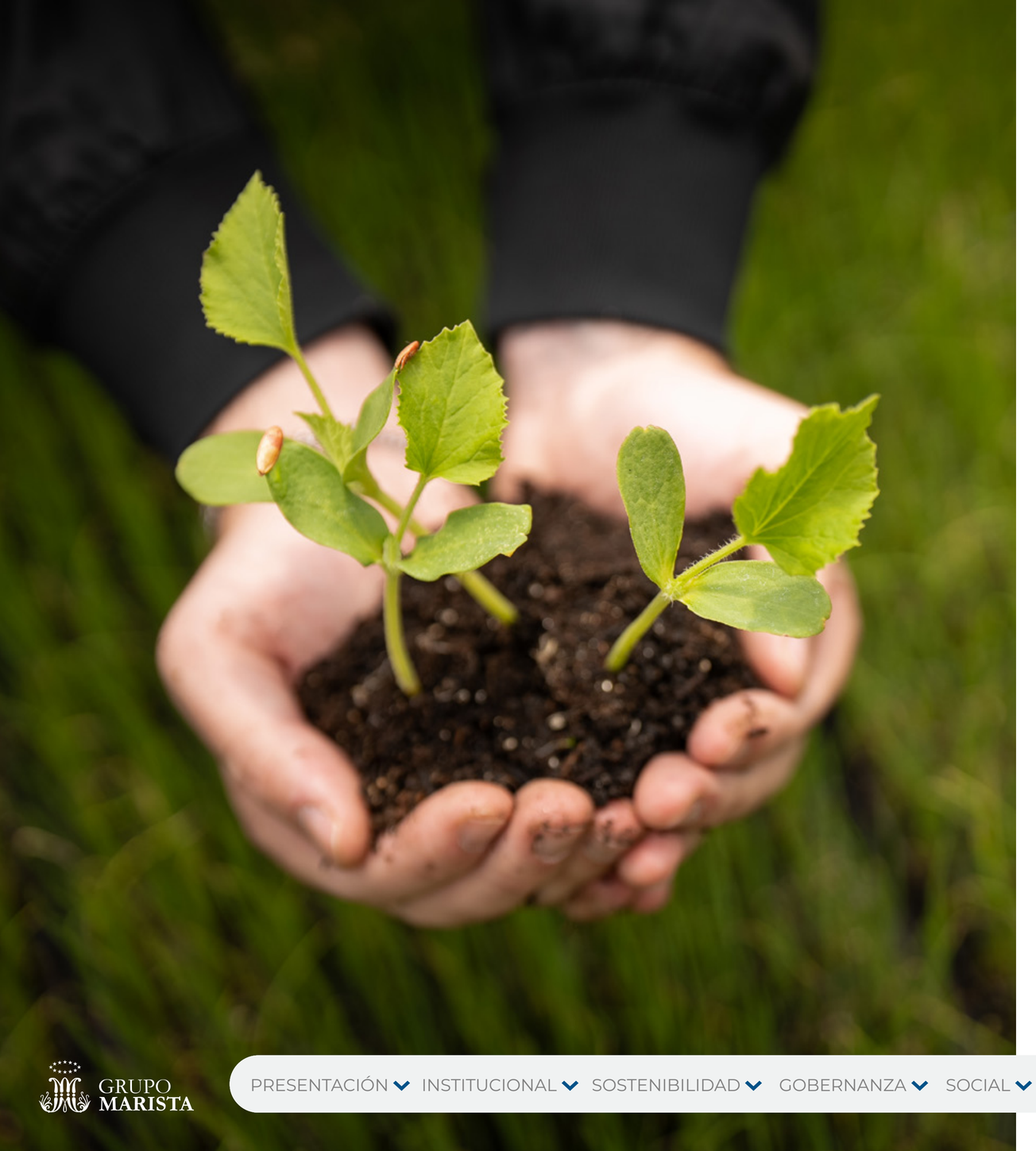
GRI 2-29

La captación de nuevos estudiantes es estratégica para la sostenibilidad institucional y para el cumplimiento de la misión de la PUCPR de formar profesionales comprometidos con la transformación de la sociedad.

Entre enero y diciembre de 2025, aproximadamente **87 000 interesados fueron alcanzados por las acciones institucionales de difusión y vinculación**, entre las que se incluyen iniciativas como los *PUCPR Tours* y las Ferias de Profesiones.

Nuestro objetivo es asegurar que los futuros estudiantes reciban información clara, una orientación adecuada y una experiencia acogedora, con el fin de favorecer una decisión consciente y alineada con su proyecto de vida.





AMBIENTAL

La dimensión ambiental de la PUCPR integra la gestión institucional, la planificación, la investigación aplicada y la formación académica, lo que consolida un enfoque sistémico para la mitigación y adaptación al cambio climático. Alineada con la Agenda 2030 y las directrices del Grupo Marista, la Universidad incorpora criterios ambientales a las decisiones estratégicas, las inversiones y los proyectos académicos.

Para obtener información completa sobre la gestión del cambio climático, incluidas la eficiencia energética y las emisiones de gases de efecto invernadero, consulte el contenido detallado en el capítulo **Ambiental** del *Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2025*.

Plan Director de **INFRAESTRUCTURA**

El *Plan Director de Infraestructura* es el principal instrumento de planificación ambiental de la PUCPR. Tiene un horizonte de diez años y orienta la expansión, la modernización y la recualificación de los campus a partir de criterios de sostenibilidad, eficiencia operativa y resiliencia climática.

El incendio en el Bloque Azul, ocurrido en 2025, actuó como acelerador de esta planificación, al anticipar las inversiones en infraestructura moderna, la actualización tecnológica y el refuerzo de los estándares de seguridad y desempeño ambiental. La reconstrucción de las edificaciones afectadas también incorpora ya estos principios, lo que consolida una visión de campus sostenible y resiliente.



ENTRE LOS PROYECTOS ESTRUCTURALES PRIORIZADOS EN EL PERIODO, DESTACAN:

- ***Nueva Academia de la PUCPR:*** cuyo proyecto sigue los requisitos para la certificación LEED Platinum, con una inversión superior a BRL 500 000.

- ***Centro Integrado de Salud* (CIS-PUCPR):** concebido para cumplir los criterios LEED e integrar la docencia, la investigación y la asistencia sanitaria en una edificación eficiente en términos de energía, agua y confort ambiental.

- ***Programa de Recuperación de Áreas Degradadas* (fases 1 y 2):** con la retirada de pavimento y la recualificación de las márgenes del arroyo del Prado y del río Belém, y la revitalización del Tecnoparque, lo que incluye la plantación de especies autóctonas, la reconfiguración de los accesos, y la instalación de nuevas aceras y mobiliario urbano.
- **Rectificación y refuerzo estructural de las márgenes del río Belém:** con el objetivo de garantizar la estabilidad de los taludes y reducir los riesgos de erosión e inundaciones

- **Proyectos de climatización del campus,** modernización de las instalaciones eléctricas e implantación de generadores, con el foco puesto en la eficiencia energética y la continuidad operativa.

Investigación, innovación y **EDUCACIÓN PARA EL CLIMA**

La acción ambiental de la PUCPR integra la investigación aplicada, la innovación tecnológica y la educación climática, y articula el conocimiento científico, el impacto territorial y la formación ciudadana.

En 2025, el Programa de Posgrado en Gestión Urbana desarrolló una metodología basada en inteligencia artificial para la predicción de incendios forestales, capaz de anticipar focos de incendio a partir del análisis de datos satelitales y de variables meteorológicas. Tras ser probada en la Chapada das Mesas (MA), la solución presenta potencial de replicación y contribuye a las estrategias de prevención y protección de la biodiversidad.

La **Finca Experimental Gralha Azul (FEGA)** se consolida como un espacio estratégico para la aplicación práctica de la sostenibilidad, dotado de una gestión integrada del suelo y el agua, agricultura de precisión, gestión hídrica controlada, siembra directa y compostaje, lo que contribuye a la reducción de los impactos ambientales, al fortalecimiento de la economía circular y a la formación de los estudiantes en prácticas agroambientales responsables. A lo largo del año, se invirtieron BRL 103 775,00 en los proyectos realizados.









Encuentro entre representantes del LabClima.

Aproximadamente **BRL 40 000** se invirtieron en la **compra de plantones de árboles para las acciones llevadas a cabo a lo largo del año.**

LABCLIMA

Vinculado al Programa de Posgrado en Gestión Urbana, el LabClima coordina la investigación, la extensión y la innovación social en proyectos orientados a la adaptación climática, la justicia socioambiental y las soluciones basadas en la naturaleza (SbN), y materializa el principio de la ecología integral en acciones concretas de mitigación, adaptación y formación ciudadana.

HITOS DESTACADOS DE **2025**

- Continuidad del proyecto *Microbosques*, con acciones de reforestación urbana y retención de aguas pluviales.
- Talleres de plantación, rutas educativas e instalación de mobiliario ecológico en Vila Torres.
- Actividades de educación socioambiental con la participación de niños, jóvenes, recicladores y líderes comunitarios, centradas en la cuenca del río Belém.
- Desarrollo del proyecto de generación ciudadana de datos, en el que los vecinos producen y sistematizan información sobre su propia realidad, lo que fortalece la autonomía comunitaria, la movilización social y la incidencia en las políticas públicas.

Residuos

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5; GM 3004

En 2025, mantuvimos el compromiso con la reducción de la generación de residuos en origen, la eliminación de materiales desechables, la ampliación del compostaje y el fortalecimiento de la economía circular. La gestión integrada de residuos sigue siendo un instrumento estratégico para mitigar los impactos ambientales, promover la eficiencia operativa y asegurar el cumplimiento normativo.

Se implementaron mejoras continuas en los procesos de segregación, almacenamiento y destino ambientalmente adecuado de los residuos, con un seguimiento sistemático de los flujos generados en la institución. La PUCPR lleva a cabo el seguimiento mensual de las mediciones, la emisión de Manifiestos de Transporte de Residuos (MTR) y el control de los Certificados de Destino Final (CDF), además de realizar análisis críticos periódicos y planes de acción en caso de no conformidades.

HITOS DESTACADOS DE **2025**

673,79 t
de residuos generadas, de las cuales:

292,75
se desviaron del vertedero o la incineración: un 13,91 % más respecto a 2024.

38,34 t
de recuperación energética.

48,46 t
recicladas (de las cuales 15,66 t se destinaron a la cooperativa Recicapanema, lo que generó ingresos para las familias de Vila Torres).

205,95 t
destinadas a otras formas de recuperación.

22,29 t
enviadas a compostaje.

Consulte las tablas completas en la **Central de Indicadores**



COMPOSTAJE

El Bistrô (restaurante de los empleados de la PUCPR) implementó el compostaje de residuos orgánicos.

Con una inversión de BRL 19 800, la acción contribuyó a reducir en 20,7 las toneladas anuales enviadas al vertedero, lo que evitó la emisión de 3,221 tCO_2eq y el uso de 1268 bolsas de plástico.

El proyecto se ampliará en 2026 para incluir servilletas de papel y residuos orgánicos de los comerciantes del Bloque 5 (Bloque Rojo) en el campus de Curitiba.

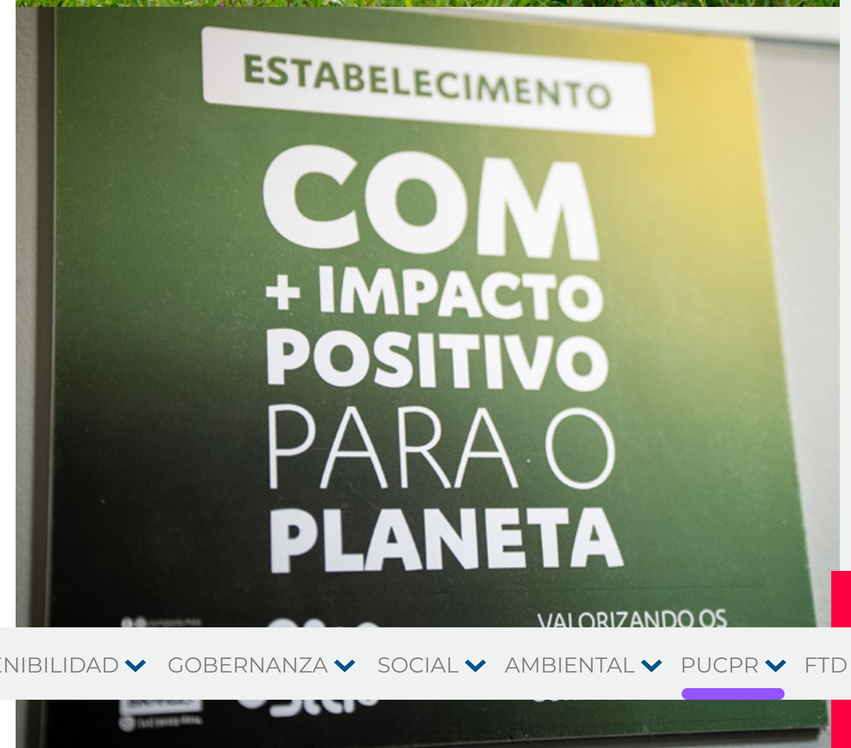
Entre junio y diciembre de 2025, también se adoptaron medidas para la sustitución de plásticos desechables:

6000 platos
de plástico eliminados.

12 000 agitadores
de plástico sustituidos por versiones de madera certificada (FSC).

24 000 vasos
desechables sustituidos por alternativas biodegradables.





OTROS HITOS DESTACADOS DE **2025**

Logística inversa: sustitución de 2440 dispensadores de alcohol y jabón por un modelo retornable, lo que eliminó el 100 % del desecho de recambios de plástico.

Economía circular: reaprovechamiento interno de más de 450 artículos (4,05 t); destino de 10,4 t de muebles para su reaprovechamiento externo; reciclaje de 3 t de chatarra metálica, con generación de ingresos; destino de 0,17 t de aceite de cocina para su reaprovechamiento en la producción de jabón.

Proyecto *Uniformes do Bem:* destino de 0,065 t de uniformes y EPI, con la transformación de residuos textiles en nuevos productos.

Obras e infraestructura: destino de 1005 t de materiales para su reciclaje y reaprovechamiento en las obras de urbanización.

Biodiversidad: plantación de 940 árboles autóctonos en el Área de Preservación Permanente (APP) del campus de Curitiba.

Eliminación segura: envío de 9,80 t de documentos confidenciales para su reciclaje especializado, con una reducción del 5 % respecto a 2024, lo que asegura el cumplimiento de la LGPD.

Agua

GRI 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5; GM 3006

La gestión del agua se integra en la agenda ambiental de la PUCPR, con acciones orientadas al uso racional del recurso, a la preservación de los manantiales y al seguimiento sistemático de los indicadores ambientales, en consonancia con las directrices del Grupo Marista. La labor institucional se orienta hacia la producción sostenible del agua necesaria para el propio consumo y hacia la mejora continua de la eficiencia hídrica.

La Universidad adopta un **enfoque preventivo**, con una monitorización continua del consumo, un control operativo de los sistemas de captación y campañas de concienciación dirigidas a la comunidad académica, lo que refuerza la corresponsabilidad en el uso de este recurso esencial.

El volumen total de agua extraída y consumida ascendió a 94,02 megalitros (ML), de los cuales 87,63 ML provienen de captación subterránea y 6,39 ML corresponden a agua adquirida a terceros. El consumo se concentra principalmente en los aseos, los laboratorios, los vestuarios, la piscina, los sistemas de climatización y las zonas de restauración.

Los datos completos están disponibles en la **Central de Indicadores**.

Más del **90 % del agua** utilizada por la PUCPR proviene de **pozos subterráneos profundos.**



BLUE UNIVERSITY

La PUCPR forma parte, desde 2023, de la iniciativa internacional *Blue Community* y cuenta con el reconocimiento Blue University, siendo la segunda institución brasileña certificada como «Universidad Azul».

La adhesión conecta a la Universidad con una red global comprometida con la protección del agua como bien común, con la defensa del reconocimiento del acceso al agua potable como derecho humano y con la promoción de una gestión pública y sostenible de los recursos hídricos.

La PUCPR constituyó un Comité del Agua, compuesto por docentes y empleados, con el fin de implementar los principios de la *Blue University* en la Universidad. La institución cuenta también con el «Club del Agua», una iniciativa formada por estudiantes implicados en cuestiones ambientales y centrada en la concienciación y el cuidado de los recursos hídricos.

Como *Blue University,* la PUCPR contribuye de forma concreta al Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 6 (Agua limpia y saneamiento), mediante la promoción de la concienciación y la adopción de prácticas responsables relacionadas con el uso del agua en la comunidad académica, además de reforzar su compromiso con el acceso universal al agua potable y al saneamiento.

Más información

FTD educação

Nos enorgullece presentar los principales avances, aprendizajes y retos de FTD Educación a lo largo del último año. Este capítulo forma parte del *Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2025* y recoge nuestro desempeño social, ambiental, económico y de gobernanza, elaborado de conformidad con los estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

Informe de **Sostenibilidad** 2025





Mensaje **del CEO**

GRI 2-22

En FTD Educação, nuestro propósito va más allá de la oferta de soluciones educativas: buscamos contribuir, de manera constante, a la formación de personas y al fortalecimiento de la educación como vector de desarrollo social. En 2025, dimos continuidad a este compromiso al avanzar en la integración de los principios éticos, sociales y ambientales en nuestra estrategia, lo que fortalece la agenda ASG como un eje cada vez más relevante de nuestro negocio.

Las iniciativas desarrolladas a lo largo del periodo reflejan la convicción de que la educación y la sostenibilidad son dimensiones indisociables. Seguimos invirtiendo en innovación responsable, en la mejora de la gobernanza y en el fortalecimiento de las alianzas, y apoyamos a las redes públicas y privadas de enseñanza en la promoción de la inclusión y la equidad, así como en el cuidado del medio ambiente.

En el ámbito ambiental, 2025 marcó importantes avances en la consolidación de prácticas de gestión más sólidas. La obtención, en nuestro Parque Gráfico, de las certificaciones *ISO 14001* y Residuo Cero —con un 99,9 % de reciclaje de los residuos generados— representa un paso relevante en el fortalecimiento de procesos, mecanismos de seguimiento y rutinas orientados a la mitigación de los impactos, al uso más eficiente de los recursos y a la mejora continua del desempeño ambiental de FTD.

Además de las acciones internas, reconocemos el potencial de ampliar el alcance y extender la cobertura de nuestras prácticas a través de la red de instituciones que integran el ecosistema de FTD Educação. Con presencia en aproximadamente 7000 escuelas de la red privada y en decenas de miles de escuelas públicas del país, nuestras soluciones educativas permiten difundir buenas prácticas, estimular la reflexión sobre la sostenibilidad y contribuir a la formación de comunidades educativas más concienciadas y responsables.

Nuestro reto permanente es equilibrar la eficiencia operativa y el propósito institucional, y mantener la misión marista como referencia para nuestras decisiones y prácticas. Creemos que contribuir a la mejora continua de la educación es la principal forma de generar un impacto positivo y constante, en consonancia con los valores que orientan nuestra labor.

MAURÍCIO ZANFORLIN
CEO del Grupo Marista y director ejecutivo interino de FTD Educação

Quiénes **SOMOS**

GRI 2-1; 2-6

FTD Educação forma parte del Grupo Marista como una línea de soluciones educativas, y centra su actuación en el apoyo a la docencia y al aprendizaje de la infancia y la juventud mediante propuestas conectadas con el futuro. Nuestra trayectoria, iniciada en 1902, lleva en su nombre un homenaje a *Frère* Théophane Durand, superior general de la Congregación Marista entre 1883 y 1907.

Con la misión de transformar el futuro a través de la Educación, creemos en soluciones que van más allá del aula y que preparan a los alumnos para ejercer la plena ciudadanía. A partir de una propuesta integrada dirigida a escuelas, estudiantes, profesores y a la sociedad, reunimos materiales didácticos y de literatura, servicios educativos (apoyo a los centros escolares, consultoría educativa y formación del profesorado), nuevas tecnologías e iniciativas para la implicación de las familias, con el fin de hacer que la educación sea cada vez más accesible.

Más información

Atributos que guían nuestra actuación:

FTD educação

Innovación

Atención centrada en la evolución de las necesidades de nuestros públicos.

Colaboración

Relación cercana con escuelas, profesores, estudiantes y familias.

Flexibilidad

Adaptación continua a los cambios, teniendo en cuenta diferentes contextos y puntos de vista.

Humanización

Formación integral de personas preparadas para los retos del mundo.

Datos destacados de 2025











Más de **11 MILLONES**

de estudiantes impactados
en las redes pública y privada de Educación Básica en todo Brasil.

25,6 %

del PNLD cubierto
por materiales de FTD Educação.

BRL **313,2 MILLONES**

movilizados
en la cadena productiva nacional.

99,9 %

de desvío de residuos
de vertedero e incineración en el Parque Gráfico, con certificación Residuo Cero.

3 Más de **TONELADAS**

de residuos orgánicos
compostados y destinados a huertos comunitarios y acciones educativas.

Reconocimientos **2025**

- ***Época Negócios* 360°**
- **Top Educação – *Revista Educação***
- ***Top Employer***
- **Premio INDECX Experiencia del Cliente**
- **25.ª edición del Premio ABT**
- **Premio Cliente SA**
- **Premio Caio 2025**
- **TOP BenchMICE 2025**
- **Premio Comercio Histórico 2025**
- **Premio *Reclame Aqui* 2025**



Publicaciones destacadas de **FTD Educação**

SELLO ALTAMENTE RECOMENDABLE FNLIJ
Siete libros de FTD Educação recibieron el sello Altamente Recomendable FNLIJ 2025, concedido por la Fundação Nacional do Livro Infantil e Juvenil. Las obras galardonadas fueron las siguientes:

- **Categoría Infantil:** *A terra dos meninos pelados; Era uma vez uma onça; Eu penso sempre em você; Giraflor e outros jequitinhonhas.*
- **Categoría Juvenil:** *Ganhou um nome quando atravessou o mar.*
- **Categoría PoesíA:** *Desembarcados.*
- **Categoría Traducción/adaptación juvenil:** *Deslocados.*

PREMIO LADAWARD
El libro *Um labirinto labiríntico* fue galardonado como Mejor Diseño en los *Latin American Design Awards*, uno de los reconocimientos de diseño más relevantes de América Latina.

PREMIO ANDERSEN
La obra Hugo sendo Hugo, publicada en su edición brasileña por FTD Educación, recibió uno de los reconocimientos más importantes de la literatura infantil internacional en el *Hans Christian Andersen Award*.

PREMIO LITERARIO GLÓRIA PONDÉ
El libro *Giraflor e outros jequitinhonhas* resultó ganador en la categoría Mejor Libro Juvenil del Premio Literario Glória Pondé, otorgado por la Biblioteca Nacional.

Gobernanza y **CULTURA ASG**

En 2025, el eje de gobernanza en FTD estuvo marcado por la sistematización de procesos y por la preparación para auditorías y certificaciones. En este contexto, contratamos una herramienta especializada, realizamos una auditoría interna y estructuramos un plan de comunicación y preparación para la certificación *ISO 14001,* obtenida en diciembre de 2025.

Asimismo, intensificamos las comunicaciones internas recurrentes en canales digitales y físicos, así como las sesiones de formación para la alfabetización en materia ASG, con lo que ampliamos la presencia del tema en la actividad diaria de la organización.

Esta constancia favoreció la comprensión y la asimilación de la agenda de sostenibilidad en el día a día. Ejemplo de ello fueron las menciones espontáneas realizadas por los empleados en las redes sociales, lo que refuerza la conexión entre el propósito, la misión y los compromisos ASG.

«La alfabetización aportó ejemplos prácticos para aplicar las acciones ASG en el día a día, y mostró cómo puede contribuir cada empleado».

MÁRCIA ARAÚJO,
coordinadora de la filial de Fortaleza de FTD Educação.

También fortalecimos nuestro posicionamiento en espacios de diálogo sectorial sobre los criterios ASG y la educación. Un ejemplo fue la participación en un panel en *Bett Brasil*, uno de los mayores eventos de la comunidad de tecnología educativa de América Latina.

El periodo también estuvo marcado por el mayor protagonismo de los temas climáticos y educativos en la agenda pública, lo que refuerza la relevancia de las iniciativas educativas vinculadas a la sostenibilidad. Entre los temas centrales, destacaron la *Política Nacional de Educación Ambiental Escolar* (PNEAE), presentada en la agenda vinculada a la COP30, y la integración de la educación, el medioambiente y el clima en las escuelas.



FORTALECIMIENTO DE LA GOBERNANZA Y DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

En 2025, desarrollamos un itinerario de contenidos de cumplimiento normativo (*compliance*), en el que se abordaron temas como la integridad, el conflicto de intereses, las normas de conducta, los obsequios y la protección integral de la infancia y la adolescencia. La iniciativa tuvo como objetivo fortalecer la cultura de integridad y la prevención de riesgos, especialmente en las relaciones institucionales.

Proyecto **Gier**

El año 2025 ha marcado una fase de cambio y fortalecimiento en el *Proyecto Gier*, que sustenta nuestra Planificación Estratégica a largo plazo. Conscientes de que los procesos de transformación organizativa pueden generar inestabilidad, hemos implementado una red de influenciadores del cambio. El grupo actúa como enlace entre los equipos y los foros de decisión, para contribuir así a la identificación de percepciones, aspectos sensibles y oportunidades de mejora, que se trasladan de forma sistemática al comité estratégico.

El proceso contempla encuestas de pulso trimestrales, que han evidenciado avances en la percepción de los empleados a lo largo del periodo, lo cual indica un entorno más seguro, colaborativo y con un mayor nivel de comprensión sobre cómo los cambios repercuten en los equipos.

Más información

COMITÉ DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Actúa de forma continua y estructurada como uno de los principales mecanismos de sustentación del *Proyecto Gier.* Con base en la metodología ADKAR[1], el comité:

- Está compuesto por 15 representantes de diferentes áreas.
- Tiene una actuación colaborativa y transversal.
- Mantiene una escucha activa de los equipos: elaboración conjunta de las soluciones.

En el ciclo 2025/2026, el foco se centra en el trabajo integrado con las áreas, en la identificación de prioridades estratégicas y en la definición de los indicadores clave que guiarán los resultados y la toma de decisiones.

[1]Nota: Metodología ADKAR: modelo de gestión del cambio que estructura la transformación organizativa a partir de la trayectoria individual de las personas afectadas. El método propone cinco etapas secuenciales, partiendo de la base de que la consolidación del cambio se produce cuando los cinco elementos se han desarrollado plenamente.

Nuestros **Resultados**

GRI 3-3: Sostenibilidad financiera

A lo largo de 2025, hemos mantenido el compromiso con la innovación y la excelencia educativa, lo cual fortalece nuestra actuación como ecosistema de soluciones alineado con las transformaciones de la educación y del mercado editorial, sin perder de vista nuestra esencia y nuestro propósito misionero. Entre los resultados obtenidos, que demuestran el equilibrio entre la sostenibilidad financiera y el compromiso con nuestra misión institucional, destacamos los siguientes:

PROGRAMA NACIONAL DO LIVRO DIDÁTICO (PNLD)[1]

Más de **76 millones**
de ejemplares distribuidos a estudiantes de la red pública

25,6 % del PNLD
cubierto por materiales de FTD Educação

Esto significa que, de cada 100 estudiantes de la enseñanza pública en Brasil, al menos 25 utilizan al menos un libro de FTD Educação en su día a día.



[1]Nota: Los datos se refieren a la participación de FTD Educação en los últimos cinco programas del Gobierno federal: Educación Infantil (PNLD 2022); Educación Primaria — Primeros Cursos (PNLD 2023); Educación Primaria — Últimos Cursos (PNLD 2024); Educación Secundaria (PNLD 2026); y Educación de Personas Jóvenes y Adultas — Educación Primaria (PNLD 2026).

Impactos **económicos**

GRI 203-2

Generamos impactos económicos indirectos relevantes en todo el ecosistema educativo, lo que contribuye al fortalecimiento de la cadena productiva, al desarrollo de los educadores y a la ampliación del acceso a soluciones innovadoras, con los siguientes datos destacados en 2025:

BRL **313 22 millones**

movilizados en la cadena productiva nacional, lo que incluye la contratación de imprentas, proveedores de papel, logística y servicios regionales.
Esta cifra es un **20,2 %** superior al volumen movilizado registrado en 2024.

BRL **3,42 millones**

invertidos en formaciones pedagógicas y asesorías.

BRL **26,9 millones**

invertidos en plataformas digitales y soluciones tecnológicas educativas.

GRI 201-1

RESULTADOS FINANCIEROS

Ingresos operativos netos:

BRL 1 500,1 millones

Valor económico distribuido
(costes operativos, salarios y cargas sociales, costes de capital, impuestos e inversiones sociales): BRL 1378,3 millones

Valor económico retenido:
(BRL 121,8 millones)





Programa de Voluntariado FTD



Impacto **SOCIAL**

GRI 3-3: Educación y salud de calidad; GRI 2-29; 413-1

En 2025, ampliamos los espacios de movilización, escucha y diálogo con los educadores, lo que fortalece las relaciones pedagógicas y conecta temas como la diversidad, la sostenibilidad y la ciudadanía con la práctica pedagógica y la formación continua. En la Jornada Pedagógica, por ejemplo, promovimos reflexiones sobre el futuro de la Educación Básica, en las que se abordaron la diversidad, la sostenibilidad y la ciudadanía digital, al tiempo que ampliamos la oferta de contenidos abiertos y las acciones para la puesta en valor de los educadores.

También avanzamos en la incorporación de la sostenibilidad en los procesos formativos, mediante el apoyo a iniciativas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en diferentes contextos educativos, con especial atención a la democratización del acceso al conocimiento y a la promoción de un impacto social positivo por medio de la educación.

DATOS DESTACADOS DEL PERIODO

Más de **7000**
escuelas atendidas presencialmente en el mercado privado.

Más de **1,6 millones**
de estudiantes de escuelas privadas adoptaron alguna solución de FTD Educação.

Más de **275**
municipios colaboradores impactados en el sector público (teniendo en cuenta el año comercial).

Promovimos, además, **formaciones pedagógicas internacionales**, con inmersiones en **Finlandia**, **Estonia** e **Inglaterra**.

Los datos sobre la gestión de empleados de FTD Educação se presentan en el capítulo **Social** del *Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2025*.

Portal **Conteúdo Aberto**

El *Portal Conteúdo Aberto* pone a disposición, de forma gratuita, contenidos dirigidos a profesores, estudiantes y a todas las personas interesadas en el ámbito educativo, lo que contribuye a ampliar el acceso al conocimiento, fortalecer la democratización de la educación y estimular la adopción de prácticas pedagógicas innovadoras.

PODCAST CONTEÚDO ABERTO

En 2025, estrenamos el *podcast Conteúdo Aberto*, con lo que ampliamos la actividad del portal como espacio de diálogo y reflexión sobre los retos contemporáneos de la educación. Con episodios quincenales en formato de *videocast*, disponibles en las plataformas de audio y en YouTube, la iniciativa reúne a educadores, especialistas y pensadores para debatir temas actuales dirigidos a profesores, equipos directivos y familias. El lanzamiento tuvo una destacada repercusión en los medios de comunicación.

Más información





«El podcast marca una nueva etapa de la plataforma. Queremos ir más allá de los consejos prácticos y abrir un espacio para conversaciones profundas, que miren hacia el interior de la escuela y hacia todo lo que viene de fuera y la atraviesa. Porque educar es, antes que enseñar, abrirse al otro».

ROBERTA CAMPANINI
directora de Marketing y Éxito del Cliente de FTD Educação.

Más información

Proyecto **Pequenos Leitores**

GRI 413-1

El proyecto, desarrollado por FTD Educação en colaboración con Roda Educativa, fomenta el hábito de la lectura desde la Educación Infantil mediante la selección bibliográfica y la propuesta de actividades pedagógicas. Con más de 10 000 personas impactadas en 2025, promueve el desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños, reafirma la lectura como un derecho fundamental e invierte en la formación de los equipos escolares.

RESULTADOS **2025**

Más de **74**
horas de formación para educadores y un **98 %** de valoración positiva.

Más de **1340**
educadores impactados y 73 escuelas beneficiadas.

Más de **995**
libros donados.

93 %
de los participantes indicó un impacto directo en el aprendizaje de los niños.

CIERRE DEL 7.º CICLO

En 2025, concluimos el 7.º ciclo del proyecto de fomento de la primera lectura, con lo que cerramos una trayectoria de significativo impacto educativo y social. La edición final reunió a todos los municipios participantes en un encuentro orientado a la resolución de dudas, al fortalecimiento del compromiso y a la consolidación de las lecciones aprendidas a lo largo del programa.

Más información





FORMACIÓN DE EDUCADORES

Para ampliar el contacto de los niños de 3 a 5 años con la cultura escrita, *Pequenos Leitores* promueve la formación continua de los educadores de Educación Infantil en coordinación con las redes locales de enseñanza. En 2025, las escuelas de los municipios de Lagoinha, Potim, Redenção da Serra, Campos do Jordão, Ferraz de Vasconcelos, Natividade da Serra y São Luiz do Paraitinga, todos en el estado de São Paulo, recibieron libros adecuados a su rango de edad y orientaciones para ponerlos a disposición de forma accesible —en estanterías bajas y expositores colgantes—, con el fin de incentivar la lectura libre y fortalecer las prácticas pedagógicas.

2.ª edición del Premio Educador **FTD Educação**

Celebrado por primera vez en 2024, el Premio Educador FTD Educação reconoce y pone en valor las prácticas pedagógicas innovadoras desarrolladas por profesores de Educación Básica de escuelas públicas y privadas colaboradoras en todo Brasil. La iniciativa ha reforzado el posicionamiento de FTD Educação como aliada del desarrollo educativo y social.

RESULTADOS **2025**

Más de **700** proyectos

realizados en la segunda edición del premio, 292 más que en la edición de 2024.

562 profesores

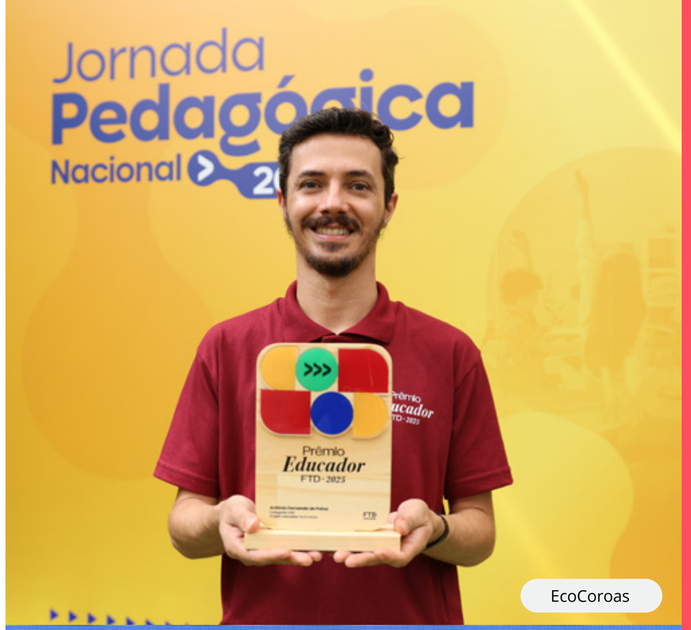
movilizados, lo que demuestra el alto nivel de compromiso y adhesión a las buenas prácticas pedagógicas.

12 profesores premiados,

con especial protagonismo de dos iniciativas centradas en los criterios ASG, que alinean la práctica en el aula con los pilares de sostenibilidad y responsabilidad social.

2 profesores galardonados

con mención nacional.



EcoCoroas



ODS na minha Casa

Proyectos premiados en la categoría ASG

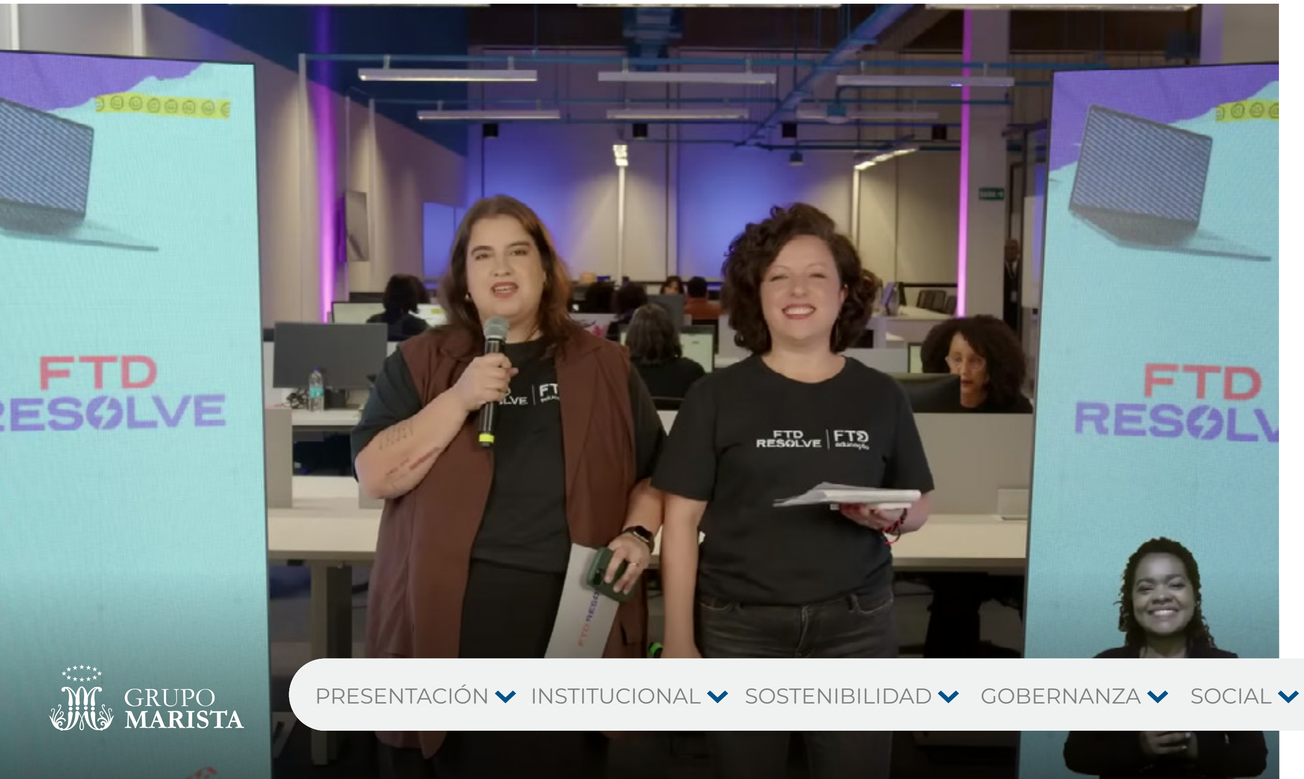
- **Proyecto EcoCoroas:** desarrollado por la EMEIEF São Cristóvão, en Lucas do Rio Verde (MT), involucra a estudiantes de 7.º curso y de otras clases en la producción de protectores biodegradables elaborados con papel reutilizado, lo que fomenta la implicación de las familias y la comunidad en acciones de educación ambiental y reforestación.

- 75 kg de papel reutilizado por la escuela.
- 50+ EcoCoroas producidas por los estudiantes.
- 50 plantones de especies autóctonas plantados con protección biodegradable.

- **Proyecto ODS en mi casa:** de la escuela privada ESI São Carlos Borromeo, de Curitiba (PR).

- Aumento de la conciencia ambiental y social del alumnado infantil.
- Cambios reales en el día a día de las familias (ahorro de agua y energía, separación de residuos).
- Fortalecimiento de los lazos entre la familia y la escuela.





FTD **Resolve**

Lanzada en 2017, FTD Resolve es una plataforma orientada a apoyar a los estudiantes a lo largo de todo el curso académico, lo que amplía el acceso a materiales educativos de calidad mediante la oferta gratuita de contenidos preparatorios para el ENEM en el Portal Contenido Abierto. A esto se suma la difusión de las plantillas de respuestas comentadas en tiempo real y, posteriormente, la oferta de videoclases explicativas para la revisión de las preguntas, con el fin de mantener el apoyo a los estudiantes.

En 2024 y 2025, la iniciativa presentó novedades, mediante el seguimiento de las jornadas de examen con correcciones en directo. En 2025, el proyecto también comenzó a ofrecer la corrección asíncrona de las pruebas de la Fuvest (USP) y a facilitar información y contenidos relevantes para que los estudiantes participen en olimpiadas de diversas áreas del conocimiento en todo Brasil.

Más información

Proyectos de **educación profética**

CAMPAÑA DE LA FRATERNIDAD

En colaboración con la Conferencia Nacional de Obispos de Brasil (CNBB) y los Maristas de Brasil, se han publicado contenidos digitales y un curso en línea gratuito sobre la Campaña de la Fraternidad 2025 —Fraternidad y Ecología Integral—, que reúne materiales formativos inspirados en las obras *Laudato si' y Laudate Deum,* y en el contexto de la COP30, con una ampliación prevista a lo largo de 2026.

Asimismo, facilitamos una infografía orientada a apoyar a las escuelas en la aplicación práctica de los conceptos de la Ecología Integral, además de la publicación de dos libros inéditos que abordan la ciudadanía, el medioambiente y el protagonismo infantojuvenil.

Más información

«La iniciativa desempeña un papel estratégico en la formación de las comunidades educativas. Con el tema de la Ecología Integral, se anima a las escuelas a desarrollar proyectos que promuevan la conciencia crítica sobre el cuidado de la Casa Común».

Cintia Lapa, directora de Contenido y Desempeño Educativo de FTD Educação.

7.º CONGRESO NACIONAL DE EDUCACIÓN CATÓLICA

Celebrado en Fortaleza, reunió a cerca de tres mil educadores, equipos directivos y especialistas de instituciones confesionales de todo el país. También participamos en la ExpoANEC, con la presentación de la nueva colección de FTD Sistema de Ensino para la Nueva Educación Secundaria (*Novo Ensino Médio*), que entrará en vigor a partir de 2026.

Más información



XII ENCUENTRO NACIONAL INTEGRA

El Encuentro reforzó el compromiso de FTD Educação con la identidad y la misión evangelizadora marista, al actuar como apoyo estratégico para las instituciones católicas en la promoción de una educación integral fundamentada en valores humanos y cristianos. Inspirado por el llamamiento del papa Francisco para el Año Jubilar —«Peregrinos de la esperanza»—, el evento abordó los retos y las perspectivas de la gestión en la educación católica, lo que reafirmó la esperanza a partir de la propia identidad institucional.



JUBILEO DEL MUNDO EDUCATIVO EN ROMA

Representamos a Brasil en el Jubileo del Mundo Educativo, celebrado en Roma durante el Año Santo 2025, en colaboración con la Associação Nacional de Educação Católica do Brasil (ANEC) y Marista Brasil. Como parte del encuentro internacional promovido por el Dicasterio para la Cultura y la Educación del Vaticano, el evento reunió a educadores y estudiantes de todos los continentes para fortalecer el Pacto Educativo Global.

Más información



CHAMPAGNAT GLOBAL WEEK

Participamos en la *Champagnat Global Week* 2025, lo que reforzó la identidad marista, la formación integral y el trabajo en red de la educación católica. La delegación brasileña presentó proyectos y experiencias en la Aldea Global Educativa, en el Vaticano, además de integrar momentos de espiritualidad marista en la programación oficial.

Más información





Proyectos patrocinados mediante la **Ley de Incentivo Fiscal**

A lo largo de 2025, fortalecimos la labor de FTD Educação en el fomento de proyectos sociales. Adoptamos un modelo de selección más integrado, claro y democrático, lo que reforzó la gobernanza y la transparencia en todo el ciclo de apoyo. El proceso se llevó a cabo íntegramente en formato digital, por medio de una plataforma propia, lo que amplió el alcance de la convocatoria y permitió la participación de iniciativas de diferentes perfiles, regiones y áreas temáticas. Este enfoque hizo que el proceso fuera más accesible, estandarizado y eficiente, lo que garantizó unos criterios de evaluación más sólidos y amplió la diversidad de propuestas idóneas.

Conozca las iniciativas respaldadas en 2025, cuyas acciones comenzarán a partir de 2026:

LEY	PROYECTO	IMPORTE INVERTIDO
Ley de Incentivo a la Cultura	Camerata Antiqua de Curitiba	BRL 362 000,00
Lei de Incentivo à Cultura	*Esse é o Bicho!* – Año 3	BRL 61 600,00
Fondo Municipal de los Derechos del Niño y del Adolescente	*Proyecto Esperançar* – Marista Brasil	BRL 105 900,00
Fondo para personas mayores	Programa Cuidado Integral – Hospital Universitário Cajuru	BRL 105 900,00
Ley de Incentivo al Deporte	*Líderes da Mudança* – Plan International Brasil	BRL 105 900,00
PRONAS	Hospital AC Camargo	BRL 105 900,00
Ley de Reciclaje	*Pimp My Carroça*	BRL 105 900,00
		Total: **BRL 953 100,00**

A lo largo de 2025, dimos continuidad a las actividades previstas en los proyectos patrocinados en 2024. Conozca los datos destacados.

ESSE É O BICHO!

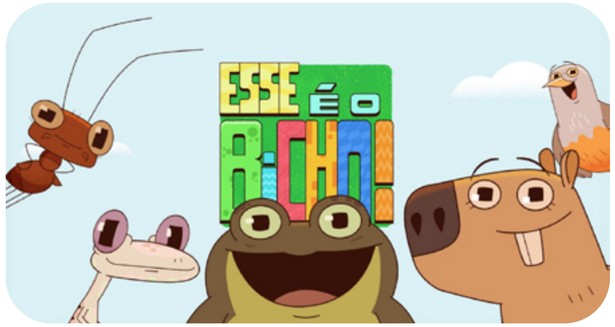
Iniciativa audiovisual de educación ambiental llevada a cabo por Sabiá Educacional y posibilitada mediante la *Lei Federal de Incentivo à Cultura*. Orientado al público infantil, el proyecto Esse é o Bicho! presenta la fauna brasileña y combina contenido audiovisual con materiales educativos y actividades complementarias, lo que amplía las posibilidades de uso pedagógico en las escuelas. Los episodios funcionan como punto de partida para prácticas interdisciplinares que integran ciencia, lenguaje, arte y ética ambiental, en consonancia con la *Base Nacional Comum Curricular* (BNCC).

ALCANCE
***ESSE É O BICHO!* – 1ª TEMPORADA**

45 escuelas
766 educadores
6952 escolares
5650 familias
98 % de satisfacción

RECONOCIMIENTO NACIONAL
E INTERNACIONAL EN MÁS DE

15 festivales





Actividades pedagógicas en escuelas

Más información

DESPERTANDO AL EMPRENDEDOR EN LA GASTRONOMÍA

Programa de formación emprendedora dirigido a mujeres negras, con una metodología participativa basada en el autoconocimiento, la ideación, el modelado, la validación y la gestión.

En 2025, *Despertando al Emprendedor en la Gastronomía* recibió 304 solicitudes, con la selección de 148 participantes (48,7 %). De ellas, 73 iniciaron el curso y 45 lo concluyeron, lo que indica una tasa de retención del 61,6 %.

Los resultados incluyen un aumento medio de la facturación del 28 %, una evolución significativa en la confianza emprendedora, la gestión financiera, las estrategias de ventas y la ampliación de las redes de contactos, además de la formalización del 20,5 % de los negocios de las participantes.



Programa de **Voluntariado FTD**

Centrado en la educación, la inclusión y la promoción de la lectura, nuestro Programa de Voluntariado se consolidó en 2025 como una iniciativa estratégica de impacto social. Basado en el compromiso de los empleados voluntarios, el programa apoya el desarrollo de las habilidades de lectura de los menores atendidos por instituciones colaboradoras.

El número de voluntarios pasó de 13 en el primer ciclo a 38 en 2025, lo que permitió atender a 38 menores de entre 8 y 13 años, procedentes de tres escuelas, mediante tutorías individuales. Los resultados evidencian el impacto de la iniciativa: los participantes mostraron un avance en lectura 7,7 veces mayor en comparación con los alumnos no inscritos en el programa Myra, utilizado como herramienta de seguimiento.

El ciclo concluyó con un encuentro literario, en noviembre, en la sede de FTD Educação, que reunió a menores y voluntarios. Los estudiantes realizaron lecturas en voz alta, con lo que evidenciaron avances en seguridad, soltura y relación con la lectura.

El voluntariado de FTD Educação también movilizó a los empleados en acciones como la donación de cabello y la recogida de alimentos y de ropa de invierno, además de una acción conmemorativa del Día del Niño, con la entrega de 190 lotes de libros y lápices de colores para los menores atendidos por el CEDO Achiropita.

Más información

«Soy tutor de Helena, de 11 años. Lo que más me entusiasma es recibir un cariño y una gratitud genuinos a cambio de una hora y media de descubrimientos, diversión, imitaciones y muchas risas».

FLÁVIO DE BRITO MUSSOPAPO
coordinador financiero
de FTD Educação.

«Participar en el programa de voluntariado de FTD ha sido una experiencia memorable. Esta convivencia me ha hecho reflexionar sobre el poder de una escucha atenta, de la paciencia y de la fuerza del vínculo, lo que refuerza cómo el voluntariado es también una oportunidad de crecimiento personal».

MICHELLE SALES FERNANDES
supervisora administrativa
de FTD Educação.



CAMPAÑA *DEFENDA-SE*

En 2025, la campaña Defenda-se, estructurada por el Centro Marista de Defensa de la Infancia (CMDI), se vio fortalecida por la alianza con FTD Educação. En mayo, mes de movilización nacional para la lucha contra la violencia sexual contra la infancia y la adolescencia, la iniciativa adquirió nuevos formatos y contenidos educativos, con el lanzamiento de videocasts e itinerarios formativos en la plataforma *Transformar.*

Un total de 261 empleados completaron íntegramente el itinerario formativo, compuesto por cuatro episodios. Para los próximos ciclos, están previstas la expansión a municipios de la red pública y la definición de indicadores para medir el impacto generado.

Más información



Innovación

GRI 3-3: Innovación y tecnología; GM 2003

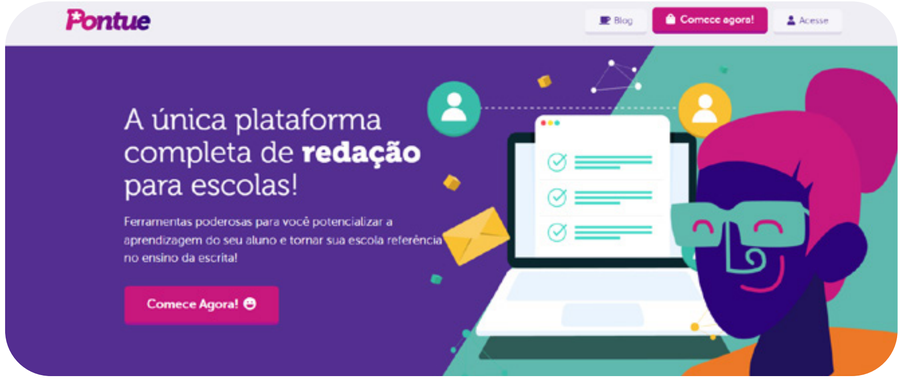
En 2025, fortalecimos el área de Innovación y Nuevos Negocios, con el objetivo de impulsar el crecimiento y ampliar la conexión con escuelas, educadores, familias y colaboradores mediante soluciones tecnológicas que enriquecen la trayectoria educativa. En esta línea, avanzamos en el desarrollo de productos digitales, en el establecimiento de alianzas con *edtechs* y en la evolución de modelos de negocio alineados con nuestro propósito.

Ecosistema de **soluciones y alianzas**

Consolidamos la visión de cartera[1] de soluciones digitales integrada por medio del *Mandala de Soluciones*. Entre los principales colaboradores figuran Pontue, Diário Escola y Estuda.con (que forman parte de la cartera de inversión de Rosey Ventures), así como alianzas comerciales con Zoom Education, Geppetto, Kanttum, OPEE, Instituto Ayrton Senna y Oficina das Finanças.

Estas soluciones cubren las demandas de educación tecnológica, socioemocional, educación financiera, gestión escolar, aprendizaje bilingüe y formación docente, con lo que conectan a más de 3263 escuelas, 1,2 millones de licencias y 2,1 millones de accesos únicamente a través de la Plataforma iônica.

[1]Nota: El Proyecto Órbita se suspendió en 2025.



PONTUE

Ampliamos Pontue —plataforma de evaluación y desarrollo de competencias de redacción— a la red de educación pública mediante el *Sistema de Ensino SIM Público*. El producto ofrece tecnología de corrección con inteligencia artificial, capaz de corregir textos manuscritos, interpretar contextos y ofrecer retroalimentación personalizada a los estudiantes, en colaboración con Google Cloud.

La herramienta permite el envío y la corrección de redacciones digitales o manuscritas, lo que genera informes de rendimiento y facilita la toma de decisiones pedagógicas basadas en datos y la personalización de la enseñanza.

Pontue

Más de
50 000
alumnos impactados

398 escuelas

102 ciudades

14 estados

Más de **400**
actividades y ejercicios

flui **Diagnóstico inteligente** para fluência leitora.

FLUI

Plataforma desarrollada en colaboración con Google, que utiliza una tecnología denominada AIRA (*Artificial Intelligence Reading Assessor*). La solución ayuda a identificar el nivel de competencia lectora de los estudiantes de forma sencilla y automatizada, lo que contribuye a reducir las lagunas de aprendizaje, especialmente en los entornos más vulnerables.

EL PRODUCTO OFRECE

- Informes completos para profesores, escuelas y redes educativas.
- Guía pedagógica con sugerencias de actividades.
- Diagnóstico rápido y preciso del nivel de lectura, con datos específicos para orientar la labor en el aula.

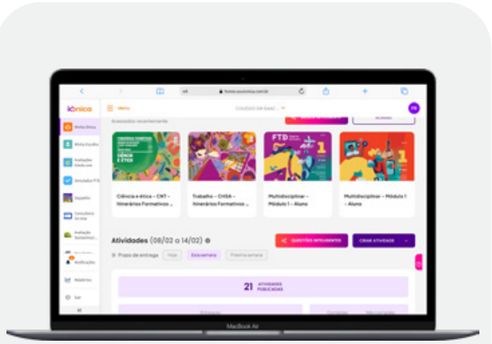
Las lagunas de lectura amplían las desigualdades y limitan el futuro de los estudiantes, especialmente de aquellos procedentes de entornos más vulnerables. El producto se lanzará al mercado en 2026, orientado al sector público para los cursos de 1.º y 2.º.

PLATAFORMA IÔNICA

En 2025, seguimos perfeccionando la *Plataforma iônica*, un entorno digital que conecta a escuelas, profesores, estudiantes y familias en torno al aprendizaje.

Entre los avances, destacan las mejoras en la navegación, las nuevas formas de crear y aplicar actividades, las trayectorias más intuitivas para los equipos directivos y los estudiantes, y una mayor coherencia visual, lo que garantiza fluidez y facilidad de uso.

También estructuramos un Centro de Ayuda, con materiales ilustrados, tutoriales visuales y acceso las 24 horas, lo que fortalece la autonomía del usuario y reduce el tiempo de espera para recibir asistencia.





RESULTADOS **2025**

Más de **12 000**
escuelas activas

1,7 millones
de usuarios activos

INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

Avanzamos con herramientas de inteligencia artificial asociadas a iônica:

Búsqueda inteligente: herramienta con IA generativa integrada en la Biblioteca de FTD Educação para búsquedas en lenguaje natural. Sugiere contenidos como libros, vídeos y PDF, lo que facilita la localización de materiales educativos desde la página de inicio.

Preguntas inteligentes: solución basada en IA que ayuda a los profesores a crear preguntas personalizadas a partir de los contenidos de FTD Educação.

Personalización de videoclases: funcionalidad de IA integrada en las videoclases de iônica. Genera automáticamente libros electrónicos (*e-books*), mapas interactivos y cuestionarios (*quizzes*) personalizados para un aprendizaje más activo, dinámico y accesible, con una mayor implicación por parte de los estudiantes.

Plan de clase: IA que ayuda a los profesores en la elaboración de planes de clase personalizados, en función de la asignatura, la etapa educativa y la metodología, lo que facilita la aplicación de los contenidos digitales en la Plataforma iônica.

ESCALA DEL ECOSISTEMA DIGITAL EN 2025[1]

Más de **3200**
escolas conectadas

1,2 millones
de licencias

2,1 millones
de accesos[2]

Estas soluciones cubren las demandas de educación tecnológica, socioemocional, educación financiera, gestión escolar, aprendizaje bilingüe y formación docente.

[1]Nota: Indicadores de escala del ecosistema digital contabilizados para 2025.
[2]Nota: Solo a través de la *Plataforma iônica*.

Hubs de **Educación**

En 2025, nuestra estrategia de proximidad e innovación ganó escala con la consolidación de una red de *hubs* de Educación. El *Hub* de Río de Janeiro (RJ), inaugurado en 2024, se consolidó como un polo de innovación y fomento de relaciones.

En junio, inauguramos el segundo *Hub* de Educación de FTD, en São Paulo (SP), con lo que ampliamos nuestra presencia y capacidad de conexión con escuelas, educadores y colaboradores. El espacio fue concebido para explorar soluciones, fortalecer alianzas e impulsar negocios, lo que refuerza la proximidad con los clientes y las relaciones con escuelas, familias y profesores.

Presencia y relaciones en 2025

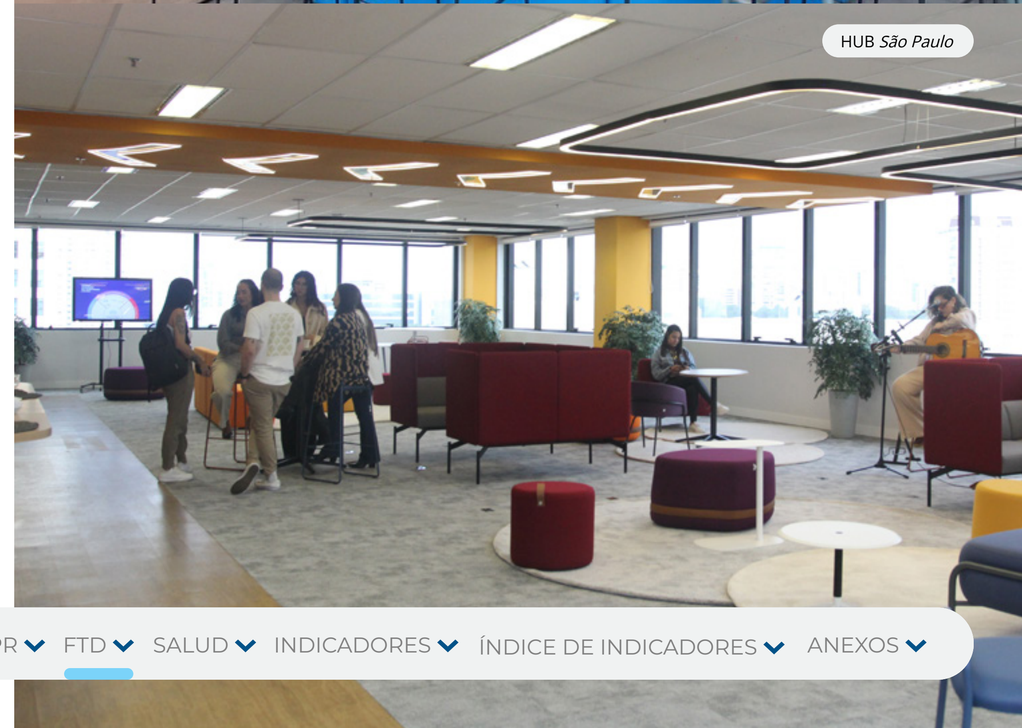
ÁREA:	**Rio de Janeiro(RJ)**	
	Personas:	Acciones/Eventos:
350 m²	Más de **2000** participantes Más de **120** decisores	Más de **60 acciones** (*Integrando Valores*, *Tour Day*, *Evolution*, *Cultivando Leitores*, *Jornada de Educação Católica*)

ÁREA:	**São Paulo (SP)**	
	Personas:	Acciones/Eventos:
500 m²	Más de **1500** participantes	**60 eventos**

HUB *Río de Janeiro* **HUB *São Paulo***



HUB *Río de Janeiro*


HUB *São Paulo*



Centralidad **DEL CLIENTE**

GRI 3-3: Enfoque en el cliente

Ampliamos la escucha de los clientes mediante la integración de canales y la utilización de datos de satisfacción de equipos directivos, profesores, estudiantes y familias, con el fin de orientar las prioridades y fundamentar la toma de decisiones basada en la evidencia.

La monitorización de la satisfacción ha pasado a realizarse de forma estructurada a través del indicador CSAT (*Customer Satisfaction Score*), en una escala del 1 al 5. Este se aplica de manera transaccional tras las interacciones relevantes en los canales Lumisfera, Lumisfera Empresas, Multicanal, Proceso de Entrega y en la *Plataforma iônica*, así como en el servicio posventa en los canales de contacto.

Las encuestas se llevan a cabo de forma recurrente y diaria, con un muestreo que garantiza un 95 % de nivel de confianza, y se complementan con entrevistas cualitativas bajo demanda, que alimentan el ciclo de reformulación y mejora continua de los productos.

En 2025, la ***Plataforma iônica*** **registró un índice de satisfacción del cliente (CSAT) de 3,9**. En el ámbito logístico, el indicador **OTIF (*On Time In Full*) alcanzó el 95,9 %**, lo que refleja la eficiencia en la entrega y un impacto positivo en la percepción de fiabilidad por parte de las escuelas.

ENFOQUE PREVENTIVO

Para prevenir fluctuaciones en la satisfacción digital, fallos operativos y problemas logísticos, se adoptan prácticas continuas de monitorización de indicadores, revisión de flujos, fortalecimiento de la comunicación y mejora de las plataformas y de los recorridos de los usuarios. La labor integrada con colaboradores tecnológicos y operadores logísticos también se supervisa de forma sistemática, con especial atención al rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los plazos.

Este enfoque preventivo busca mitigar riesgos, como la insatisfacción de las escuelas y de los usuarios, así como posibles impactos económicos, de retención y de fidelización, que pueden derivar tanto de procesos internos como de la cadena de colaboradores implicados en la entrega de las soluciones educativas.

El enfoque estructurado en el recorrido del usuario y en la escucha activa también contribuye a la protección de los derechos fundamentales de los usuarios, como el acceso a una información clara, la calidad del servicio educativo, un trato respetuoso y una capacidad de respuesta adecuada ante las solicitudes presentadas.



Recorrido del **cliente FTD**

El análisis integrado de estos puntos permite identificar diferencias de percepción entre canales, perfiles de clientes y momentos del recorrido, lo que posibilita intervenciones dirigidas y decisiones basadas en la evidencia.





SEMANA DEL CLIENTE

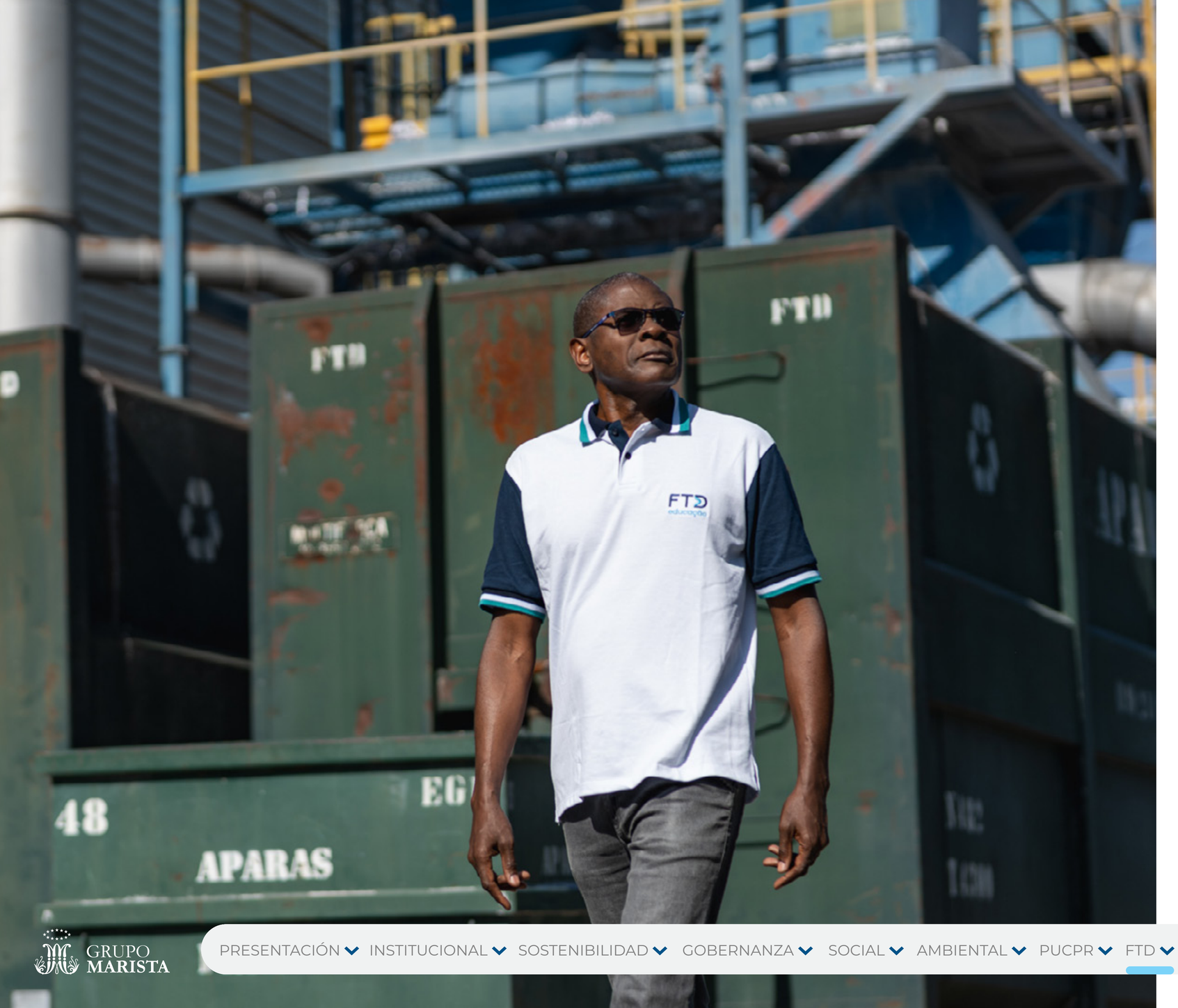
Evento anual para el fortalecimiento del pilar cultural de la **Centralidad del Cliente**, con interacciones y activaciones orientadas a la alfabetización y al aumento del conocimiento de los empleados sobre esta materia y las iniciativas de FTD Educação.

EN 2025

581
empleados participantes

97,5 %
en la encuesta de satisfacción del evento

Las lecciones aprendidas derivadas de estas interacciones se incorporan a los procesos de planificación, al ciclo de objetivos y a las decisiones de inversión, lo que fortalece la mejora continua de la experiencia y la integración entre la cultura interna y la percepción del cliente.



Ambiental

En 2025, nos centramos en la estructuración de procedimientos, controles y procesos que aportan mayor solidez a la operativa y la preparan para una evolución continua. Esta línea de actuación incluyó la consolidación de las prácticas de economía circular y la reducción del consumo en el Parque Gráfico, además de dotar de un mayor grado de madurez a nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA).

Este avance ha resultado esencial en la preparación para la obtención de certificaciones ambientales, lo que refuerza nuestro compromiso con la gestión sistemática de los impactos ambientales y la prevención de riesgos.

Los datos consolidados y el enfoque institucional en materia de eficiencia energética y emisiones de gases de efecto invernadero se exponen en el capítulo **Ambiental** del *Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2025.*

Trayectoria **del Sistema de Gestión Ambiental (SGA)**

Cronograma del proceso de certificación de la norma *ISO 14001.*



CERTIFICACIONES RECONOCIMIENTOS AMBIENTALES

GM 3006

En 2025, la agenda ambiental dio un paso decisivo con la obtención de certificaciones y reconocimientos que acreditan la madurez alcanzada en nuestra gestión:

***ISO 14001:2015*:** certificación en el Parque Gráfico, que consolida un modelo estructurado de gestión de impactos ambientales.

Certificación Residuo Cero: tasa de desvío de vertedero e incineración del 99,9 % y Calificación A en buenas prácticas, concedida por el Instituto Lixo Zero Brasil (ILZB).

«Alcanzar la Calificación A en buenas prácticas y casi la totalidad del desvío de residuos es prueba del compromiso diario de nuestro equipo. La norma ISO 14001 valida nuestros procesos de impresión y producción, pero es la dedicación de cada empleado lo que convierte esas cifras en excelencia socioambiental».

FRANCISCO MATALOBOS
gerente de Negocios de RR. HH. de FTD Educação.

Educación **ambiental**

GRI 3-3: Educación ambiental; GM 3004

En 2025, se pusieron en marcha campañas internas centradas en la gestión de residuos y la recogida selectiva. La más destacada fue *Faça a Diferença para o Planeta!,* que movilizó a los empleados hacia una separación correcta de los residuos y un uso más responsable de los recursos.

Desarrolladas en colaboración con el área de SSMA, estas iniciativas fortalecieron la cultura ambiental e impulsaron la concienciación sobre prácticas sostenibles en el día a día operativo. La campaña alcanzó directamente a 231 personas.
De forma paralela, se mantuvieron acciones continuas de educación ambiental
—formaciones, eventos y proyectos — orientadas a extender el conocimiento en toda la organización.





Gestión **de residuos**

GRI 306-1; 306-2; GM 3004

Nuestras operaciones implican el uso de materias primas de artes gráficas, suministros de mantenimiento, productos de limpieza y materiales administrativos y de apoyo, lo que conlleva la generación de residuos reciclables, orgánicos, peligrosos y sanitarios.

En consonancia con nuestro Sistema de Gestión Ambiental y con las prácticas reconocidas por la Certificación Residuo Cero, **la gestión de residuos en FTD prioriza:**

- Reducción en origen
- Separación en origen
- Reciclaje y reutilización
- Compostaje de residuos orgánicos
- Economía circular
- Valorización energética mediante coprocesamiento
- Minimización de mermas y desperdicios

Nuestro principal objetivo es reducir los impactos reales y potenciales, que están predominantemente relacionados con las operaciones propias, pero que también abarcan etapas *upstream* —asociadas a nuestra cadena de suministro y a las decisiones de compra— y *downstream* —relacionadas con el transporte, el tratamiento y la gestión final—.

La gestión de los residuos la llevan a cabo empresas autorizadas, con un control y una trazabilidad garantizados mediante documentación ambiental e informes técnicos. Los datos consolidados sirven de base para las auditorías, el cumplimiento normativo y la definición de metas de mejora continua.

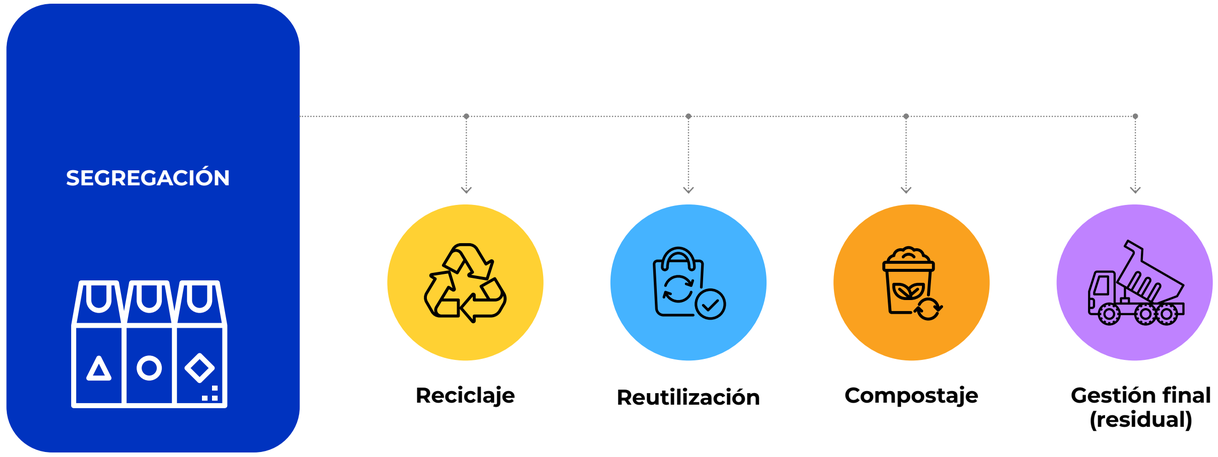
También incorporamos criterios ambientales en la selección de proveedores y promovemos una gestión adecuada en la etapa de posconsumo, lo que amplía la reutilización de materiales y refuerza el cumplimiento normativo.

Gestión final y **circularidad**

GRI 306-4; 306-5

Los residuos reciclables se reincorporan a la cadena productiva, mientras que los materiales sin viabilidad de reciclaje se destinan a coprocesamiento. Los residuos peligrosos y los efluentes reciben tratamiento específico para garantizar la mitigación de riesgos ambientales y sanitarios.

Adónde van nuestros residuos: del desecho a la gestión final





EN 2025, CONTABILIZAMOS

15 418,85
toneladas de residuos generados

14 242,73
toneladas recicladas, de las cuales 13 263,75 t corresponden a papel y cartón

817,74
toneladas de residuos peligrosos no destinados a eliminación

345,30
toneladas destinadas a eliminación

Datos completos en la
Central de Indicadores

COMPOSTAJE Y REUTILIZACIÓN DE RESIDUOS ORGÁNICOS

Fortalecemos las prácticas que vinculan la actividad operativa con la circularidad. Un ejemplo es el compostaje de los residuos orgánicos generados en entornos como la zona de *office* y el restaurante. Estos residuos se transforman en abono en la Central de Residuos, con el apoyo técnico de una empresa colaboradora especializada.

El compost producido se pone a disposición o se destina a diferentes grupos e iniciativas, lo que incluye donaciones.

En 2025, se distribuyeron 3.079 kg de compost, destinados a iniciativas de cuidado del suelo, huertos comunitarios y actividades educativas.

PRINCIPALES DESTINOS

1084 kg
Mujeres del GAU

951 kg
Empleados

619 kg
Horta Comunitária das Marias

315 kg
Equipo de jardinería (para el cuidado y la revitalización de zonas verdes)

60 kg
Visitantes

50 kg
Centro Social Marista (para actividades socioambientales)



Mujeres do GAU (Grupo de Agricultura Urbana)

REDUCCIÓN DE MATERIALES DESECHABLES GM 3001

GM 3001

Adoptamos iniciativas continuas para reducir el uso de materiales desechables, con especial atención a la prevención del desperdicio y a la promoción del consumo responsable.

En los periodos de menor demanda del PNLD, el consumo se ajusta a aproximadamente la mitad de las cantidades habituales, lo que contribuye a la reducción proporcional de los materiales utilizados.

La monitorización se realiza mensualmente, lo que permite identificar oportunidades de optimización e implementar ajustes operativos de forma preventiva.

También se evalúan alternativas más sostenibles, lo que incluye la sustitución gradual de los vasos desechables por opciones reutilizables o biodegradables, con un proyecto piloto de vasos biodegradables en las zonas de *office* y áreas administrativas.

Gestión **del agua**

GRI 303-1; 303-2; 303-5

El agua utilizada en el Parque Gráfico procede de la red pública de abastecimiento (Sabesp) y se destina al consumo humano, a la limpieza, a los procesos productivos y a las actividades operativas. En situaciones de indisponibilidad o intermitencia en el suministro, recurrimos a la contratación de camiones cisterna con el fin de garantizar la continuidad de las operaciones.

Los principales impactos relacionados con el agua están asociados al consumo de agua potable, a la generación de efluentes sanitarios e industriales —que son debidamente tratados por la empresa concesionaria— y a la necesidad de hacer un uso racional de los recursos hídricos, con especial atención a la reducción de desperdicios.

La identificación y la monitorización de estos impactos se llevan a cabo de forma continua, con un seguimiento diario por parte del equipo de mantenimiento y un control mensual a partir de las facturas de consumo. Esto se complementa con hojas de cálculo internas y con la implantación de una plataforma de telemetría en el Parque Gráfico y en la sede central, lo que fortalece la gestión preventiva y la identificación de desviaciones.

Como resultado de esta monitorización, la sede central de FTD Educação registró una **reducción total de 178 m³** en 2025 en comparación con 2024, fruto de unos controles más precisos y de una mayor estabilidad operativa, lo que refuerza la mejora continua en el uso del agua.

Consulte los datos completos en el **Central de Indicadores**.



Medidas de eficiencia hídrica adoptadas

- Instalación de reductores de caudal en los grifos y de dispositivos economizadores en los urinarios.
- Avance en la monitorización y en la gestión del uso del agua, lo que fortalece la eficiencia hídrica en las instalaciones.

En el Parque Gráfico, el consumo aumentó de 11.834 m³ a 20.926 m³ (+ 9.092 m³) debido a la expansión de la campaña y al mayor volumen de producción. Para mitigar este crecimiento, se realizaron intervenciones a finales de año y está previsto un estudio hídrico para mejorar la gestión e identificar oportunidades de eficiencia.

FTD Educação ha establecido el compromiso de **reducir un 0,5 % el consumo de agua** de las filiales en 2026, lo que refuerza la **búsqueda continua de la eficiencia y la alineación con las mejores prácticas ambientales.**



Hospital Universitário CAJURU
GRUPO MARISTA

Hospital SÃO MARCELINO CHAMPAGNAT
GRUPO MARISTA

En este capítulo, presentamos los principales avances de los hospitales filantrópicos São Marcelino Champagnat y Universitário Cajuru a lo largo de 2025, junto con proyectos e iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad en las dimensiones social, ambiental y de gobernanza. Se han incluido indicadores de la *Global Reporting Initiative* (GRI), que forman parte del *Informe de Sostenibilidad 2025* del Grupo Marista y lo complementan.

Informe de **Sostenibilidad** 2025



Mensaje de la **DIRECCIÓN GENERAL**

GRI 2-22

En 2025, el Complejo de Salud del Grupo Marista consolidó un ciclo de evolución marcado por la madurez, la responsabilidad y un enfoque permanente en el cuidado de las personas. Este avance refleja una trayectoria construida con coherencia, guiada por los valores maristas y por el compromiso con una salud que reconoce al ser humano en toda su dimensión.

Hemos avanzado de forma sólida en la calidad asistencial y en la experiencia de los pacientes, lo que fortalece las relaciones de confianza con la sociedad y reafirma nuestro papel como instituciones filantrópicas comprometidas con el bien común. Más que resultados, hemos consolidado una forma de cuidar que se traduce en proximidad, confianza y una atención genuina hacia las personas.

Nuestro mayor valor diferencial es estar presentes, escuchar y atender con ética y sensibilidad. Nuestra competencia ya es reconocida; ahora, queremos que se nos recuerde por la forma en que cuidamos de cada persona.

La innovación y la transformación digital siguen siendo instrumentos al servicio del cuidado, lo que amplía nuestra capacidad de atender con seguridad, transparencia y credibilidad. Estos avances solo cobran sentido cuando fortalecen aquello que nos define: relaciones humanas guiadas por la ética, la sensibilidad y la competencia.

Mantenemos nuestra atención en la sostenibilidad del sistema de salud y buscamos el equilibrio entre la excelencia asistencial, la responsabilidad en la gestión, el cuidado ambiental y el compromiso social. Esta visión integrada nos prepara para los desafíos de los próximos ciclos, lo que fortalece nuestra labor tanto en el Sistema Único de Salud (SUS) como en la sanidad privada.

A los pacientes, los empleados, las entidades colaboradoras y la sociedad, reafirmamos el propósito que orienta nuestra misión: ofrecer un cuidado humano, responsable y sólido, alineado con los valores maristas y con la construcción de un futuro más justo y solidario.

DR. ÁLVARO LUIS LOPES QUINTAS
Director general del Complejo de Salud



Mensaje de la **DIRECCIÓN**

A lo largo de 2025, el área de Salud del Grupo Marista avanzó de manera sólida en la consolidación de los pilares ASG, lo que fortaleció una visión más madura e integrada de la sostenibilidad. El tema, que hace unos años se presentaba como un concepto, hoy se traduce con mayor claridad en propósito y coherencia en nuestras prácticas. Aprovechamos los foros internos para afianzar la adopción de metas y OKR (sigla en inglés de Objetivos y Resultados Clave), lo que resultó fundamental para dotar a la estrategia de mayor solidez y orientación.

En los últimos años, hemos estructurado pilares que orientan nuestro camino: la sostenibilidad financiera, la eficiencia operativa, el uso responsable de los recursos y la centralidad del cliente. El trabajo conjunto con los proveedores también ha ampliado nuestro impacto. Este triple pilar se transforma en propósito, al igual que el cuidado de los líderes y los empleados en sus diversas áreas.

En el ámbito económico-financiero, 2025 supuso logros esenciales para el Complejo de Salud. La solidez financiera alcanzada nos ha permitido ampliar las inversiones, crear nuevos puestos de trabajo y expandir nuestra misión a más personas. La planificación estratégica que desarrollamos actualmente solo es posible porque hemos consolidado unas bases sostenibles, que reafirman nuestro compromiso con la sociedad y fortalecen nuestro papel como institución formadora de profesionales con ADN marista.

La innovación tecnológica se mantuvo como uno de los principales vectores de evolución, con avances en la digitalización del recorrido del paciente, en la aplicación de la inteligencia artificial y en la optimización de los procesos asistenciales y administrativos. Estas iniciativas han contribuido a la reducción de las denegaciones de pago (rechazos por parte de los seguros médicos), a la mejora en la gestión de camas, a una mayor previsibilidad operativa y al aumento de los niveles de satisfacción de los pacientes.

La implantación del *Proyecto Servir,* que traduce el carisma marista en prácticas de acogida, agilidad y cuidado, se convirtió en uno de los grandes legados del año.

El año 2025 también marcó la consolidación de iniciativas del Plan Director y de acciones de modernización que contribuyen directamente a la seguridad asistencial y a una mejor experiencia de los pacientes.

En materia de gobernanza, estructuramos y fortalecimos la *Oficina de Proyectos* (PE), que se convirtió en una pieza clave para promover la alineación estratégica, la transparencia, la solidez y la gestión ágil. En la dimensión ambiental, avanzamos en eficiencia energética, reducción del uso de papel, modernización de equipos y fortalecimiento de la gestión de residuos.

Seguiremos comprometidos a ofrecer un cuidado humanizado, mantener la centralidad en el paciente, expandir nuestro impacto social y formar a profesionales preparados para servir a la sociedad con excelencia y responsabilidad.

DR. JULIANO GASPARETTO
Director ejecutivo del Complejo de Salud



I CONGRESO NACIONAL DEL INSTITUTO MIGUEL KFOURI NETO

El director ejecutivo de los hospitales Universitário Cajuru y São Marcelino Champagnat, el Dr. Juliano Gasparetto, participó en el **I Congreso Nacional del Instituto Miguel Kfouri Neto - Derecho Médico y de la Salud**, celebrado en la sede de la OAB Paraná, con la ponencia *Governança Corporativa, Governança Clínica* y *Valor em Salud.*

El panel reunió a profesionales de diferentes áreas de la salud para debatir modelos de gobernanza, protocolos clínicos, indicadores de valor y prácticas que fortalecen la transparencia y la ética en el sector.

Quiénes **SOMOS**

GRI 2-1; 2-6

Hospital Universitário CAJURU
GRUPO MARISTA

El Hospital Universitário Cajuru, inaugurado en 1958, forma parte de la red de alta complejidad en salud y dedica el 100 % de su asistencia al Sistema Único de Salud (SUS). Reconocido por su especialización en traumatología, urgencias y emergencias quirúrgicas, se ha convertido en el primer y mayor servicio de urgencias de Paraná. Su actividad abarca diversas especialidades, con especial atención a la cirugía general y de trauma, la ortopedia, la neurocirugía y los trasplantes renales.



Hospital SÃO MARCELINO CHAMPAGNAT
GRUPO MARISTA

El Hospital São Marcelino Champagnat destaca por su atención integral y por su visión de cuidado coordinado, lo que lo consolida como uno de los principales referentes en salud en Paraná y en Brasil. Con un equipo altamente especializado y una asistencia segura, guiada por la humanización, la institución refuerza su labor mediante inversiones continuas en tecnología e innovación.



Hospital Universitário CAJURU GRUPO MARISTA | Hospital SÃO MARCELINO CHAMPAGNAT GRUPO MARISTA

Datos destacados de 2025



67,7 %

de mujeres en puestos de liderazgo



400

voluntarios
en activo en ambos hospitales



Más de **325 000**

consultas
de urgencias, emergencias y ambulatorias en ambos hospitales



Más de **27 900**

cirugías realizadas y un 79 % de la atención destinada al SUS



Más de **282 T**

de residuos reciclados,
un 38 % más que en 2024

Reconocimientos **2025**

GM 3006

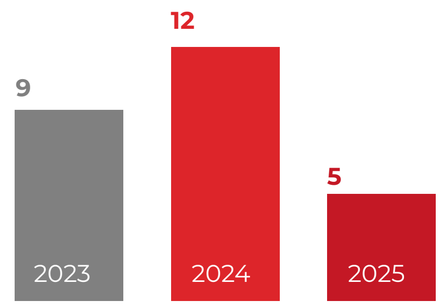
En 2025, los hospitales del Complejo de Salud mantuvieron una destacada labor de asistencia y docencia, reflejada en los siguientes indicadores.

Premio *Mais Salud 2025* - Revista TopView

The Customer Summit Awards 2025

Número de premios, certificados y reconocimientos

002 - Calidad de la docencia





CALIDAD EN FOCO

Programa que cualifica a las redes prestadoras del sistema Unimed, alineado con los requisitos de la ANS, con foco en la seguridad asistencial, la excelencia en la atención y la satisfacción de los usuarios. Como reconocimiento, hemos obtenido el nivel Oro en Hemodinámica y Diamante en Endoscopia.

SELLO IMPACTO POSITIVO DE COMPOSTAJE

Hemos recibido el Sello *Composta+*, que reconoce el envío de residuos orgánicos a compostaje. En 2025, ambos hospitales compostaron 64 687 toneladas de residuos, lo que evitó la emisión de 10 055 toneladas de CO_2e y contribuyó a una gestión de residuos más sostenible.

Excelencia

GM 3006

En 2025, el **Hospital Universitário Cajuru alcanzó un hito histórico al mantener la Acreditación ONA Nivel 3**, convirtiéndose en el único hospital 100 % SUS y universitario de Paraná en lograr este nivel de excelencia.

La certificación reconoce la madurez de la gestión y de los procesos asistenciales, y avala las inversiones sostenidas en formación profesional, consolidación de protocolos, gobernanza clínica e integración de equipos.

El **Hospital São Marcelino Champagnat mantiene la certificación de la *Joint Commission International* (JCI)**, una de las más exigentes y reconocidas del mundo en seguridad del paciente y calidad asistencial. Las auditorías realizadas confirmaron la solidez de los procesos, la robustez de la gobernanza clínica y el mantenimiento de elevados estándares de desempeño.



PROGRAMA NACIONAL DEL **MINISTERIO DE SALUD**

En 2025, el Hospital Universitário Cajuru fue seleccionado para integrarse en el programa *Lean nas Emergências*, iniciativa nacional del Ministerio de Salud orientada a reducir la saturación y mejorar la atención hospitalaria.

El programa contempla:

- Seguimiento técnico mensual a cargo de un ingeniero y un médico de la Beneficência Portuguesa, hospital de referencia nacional en gestión y calidad asistencial.
- Metas específicas de permanencia, flujo y calidad.
- Rendición de cuentas continua ante el Ministerio de Salud.
- Vigencia hasta diciembre de 2026.



Gobernanza

En 2025, se concluyó el Plan Estratégico 2026-2030 del área de Salud, elaborado tras el cierre del *Proyecto Rueda*, que impulsó la integración entre hospitales, docencia y gestión asistencial mediante el fortalecimiento de la gobernanza, la estandarización de procesos y la mejora de los flujos. Para más detalles, puede consultarse el *Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2025*, en el capítulo **Gobernanza**.



La gobernanza de los hospitales se articula a través de órganos colegiados que garantizan una gestión ética, integrada y transparente de las actividades institucionales.

El Comité de Dirección, presidido por el director general y compuesto por representantes de las principales áreas de la institución, tiene como cometido deliberar sobre las directrices estratégicas, realizar el seguimiento de los indicadores institucionales y supervisar la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales.

En 2025, las reuniones mensuales integradas de la Gerencia Financiera con los equipos de facturación, finanzas y control de gestión —iniciadas en 2024— se consolidaron como uno de los pilares de gobernanza y transparencia. Los encuentros ampliaron el intercambio de información, profundizaron la comprensión del impacto de cada área y favorecieron una actitud más madura ante los retos institucionales.

Cabe destacar asimismo el papel del Órgano Colegiado de Gestión, al que la dirección de los hospitales reporta directamente a la Dirección Ejecutiva del Área de Salud, con un seguimiento sistemático de los resultados y las decisiones operativas. La Dirección Ampliada constituye un espacio estratégico de reporte e integración, con la participación de la Superintendencia, las Direcciones Corporativas y los Consejeros de Administración del Grupo Marista, lo que refuerza la gobernanza, la toma de decisiones cualificada y la adecuación a las mejores prácticas institucionales.



Resultados

GRI 3-3: Sostenibilidad financiera; GRI 201-1

Tras un inicio de año exigente, 2025 trazó una trayectoria sólida de recuperación para el Complejo de Salud.

La expansión de los servicios de alta complejidad —con especial protagonismo de la **cirugía robótica**, que volvió a superar las expectativas— consolidó el posicionamiento de los hospitales como referente en tecnología y calidad asistencial.

De forma paralela, la adopción de paneles dinámicos integrados con inteligencia artificial optimizó la gestión de camas, amplió la capacidad asistencial, redujo los tiempos de espera y aportó mayor previsibilidad en el uso de los recursos.

Este fortalecimiento operativo se tradujo en un desempeño superior al previsto en el Plan Estratégico. Los avances en ingresos y resultados se sustentaron en una gestión más precisa, ágil y orientada por los datos. La incorporación de la inteligencia artificial a los procedimientos administrativos, financieros y asistenciales elevó la eficiencia de los procesos y optimizó la toma de decisiones, lo que garantizó resultados sólidos a lo largo del ejercicio.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO

BRL **476 042 024,20**

Ingresos operativos netos

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

BRL **434 857 957,40**[1]

Costes operativos

VALOR ECONÓMICO RETENIDO

BRL **6 443 975,50**[2]

Superávit del ejercicio



[1]Nota: Incluye los gastos operativos relacionados con el mantenimiento de las actividades institucionales.
[2]Nota: Corresponde al valor económico directo generado menos el valor económico distribuido.

Proyectos incentivados y **GUBERNAMENTALES**

El área de Proyectos Incentivados y Gubernamentales desempeña un papel estratégico en el Hospital Universitário Cajuru al ampliar y diversificar las fuentes de financiación, lo que hace posibles las inversiones estructurales, la modernización tecnológica y la continuidad de los servicios.

En 2025, se adquirieron **166 equipos** mediante donación directa, exenciones fiscales, enmiendas parlamentarias y convenios con las administraciones públicas.

Las donaciones de personas físicas y jurídicas constituyen un importante canal de apoyo. En el periodo, destacó la campaña orientada al Servicio de Urgencias para la obtención de sillas de ruedas y camillas, lo que refuerza una infraestructura esencial para la acogida y el traslado seguro de los pacientes.

Las donaciones deducibles del Impuesto sobre la Renta, canalizadas a través del *Fundo do Idoso* de Curitiba, representan un eje estratégico en la diversificación de ingresos y el fortalecimiento de las relaciones con empresas colaboradoras. En 2025, destacan:

- Ejecución de la fase II del ***proyecto Qualificação do Atendimento da Pessoa Idosa***, orientado a la ampliación del área de Hemodinámica.
- Solicitud de rescate de fondos del programa ***Cuidado Integral.***
- Aprobación de un nuevo proyecto por parte del *Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa* (CMDPI), destinado a la modernización de equipos de las UCI.

Las enmiendas parlamentarias resultan indispensables para reforzar la financiación del SUS y garantizar la continuidad de los servicios prestados. Asimismo, posibilitan la modernización tecnológica y amplían la calidad y la seguridad asistencial. Su impacto solo se materializa plenamente con rigor en la ejecución del gasto y una rendición de cuentas exigente.
La transparencia en el uso de estos recursos es fundamental para fortalecer tanto el sistema de salud como la confianza de la sociedad en la relación del sector público con el Área de Salud del Grupo Marista.





MODERNIZACIÓN DE LOS EQUIPOS HOSPITALARIOS

La renovación del parque tecnológico ha sido determinante para elevar la calidad y la seguridad de la atención en el Hospital Universitário Cajuru, al permitir una mayor precisión diagnóstica, mayor agilidad en los procedimientos y una mejora continua de la asistencia.

Los avances se han hecho posibles principalmente mediante enmiendas parlamentarias de los ámbitos municipal, estatal y federal. Entre las principales adquisiciones destacan el nuevo tomógrafo del Servicio de Urgencias, los equipos de rayos X del hospital y del centro ambulatorio, y la sustitución de camas manuales por modelos eléctricos.

Impacto **SOCIAL**

GRI 203-2

El Complejo de Salud genera impactos que trascienden la asistencia hospitalaria: estimula el empleo indirecto y dinamiza la economía local mediante la atracción de pacientes y familiares, que activan el comercio, los servicios, la hostelería y el transporte. Las inversiones en infraestructura, modernización tecnológica y expansión de servicios también impulsan la demanda en el sector de la construcción, entre proveedores y en servicios especializados.

El Hospital Universitário Cajuru está íntegramente dedicado al SUS. Por su parte, el Hospital São Marcelino Champagnat atiende a pacientes de mutuas, seguros médicos y pacientes privados. En el conjunto de ambos hospitales, el **79 % de las atenciones corresponde al SUS**.

Las actividades de docencia e investigación también generan impactos económicos indirectos de gran relevancia, al formar profesionales cualificados que se incorporan a otras instituciones y multiplican sus efectos sociales y económicos en el ámbito regional y nacional.

Al mismo tiempo, reconocemos que la actividad hospitalaria puede generar impactos indirectos negativos o potenciales:

- **Impactos económicos:** presión sobre los recursos públicos derivada de los elevados costes de mantenimiento y expansión de los servicios de alta complejidad; riesgo de saturación en la atención especializada, con posibles efectos sobre la eficiencia del sistema de salud.

- **Impactos ambientales:** asociados al consumo intensivo de energía y agua, y a la generación de residuos sanitarios, lo que exige inversiones continuas en infraestructura y gestión ambiental responsable.

Para los pacientes y la comunidad, los impactos económicos indirectos se traducen en un mayor acceso y calidad asistencial; para las administraciones públicas, representan un respaldo a la ejecución de políticas de salud; y para los empleados y las entidades colaboradoras, generan oportunidades de empleo, formación y desarrollo profesional. Estos efectos fortalecen la legitimidad institucional y la sostenibilidad a largo plazo.



Voluntariado

GM 4009; GRI 413-1

La actividad de los hospitales del Grupo Marista responde a un propósito que va más allá de la alta complejidad asistencial: prioriza una atención segura, respetuosa y acogedora en cada etapa del proceso del paciente. El **Grupo de Humanización** y la **Pastoral Hospitalaria** contribuyen a hacer realidad esta visión, al promover acogida emocional, cuidado espiritual y apoyo a pacientes, familiares y empleados.

El voluntariado forma parte de la actividad diaria de los hospitales del Complejo de Salud, con lo que se consolida como un frente relevante de implicación comunitaria y promoción de la salud.





En 2025, el programa contó con **400 voluntarios en activo**, con una **dedicación de hasta 15 horas semanales**, lo que fortaleció las acciones de **acogida, humanización y apoyo social** en las instalaciones.

Las iniciativas incluyen proyectos como:

- Acompañamiento Solidario
- Visita Solidaria — Acogida Espiritual
- *Balcão Posso Ajudar*
- Acogida en Hospitalización
- Acogida Familiar en las UCI
- *Grupo Mãos que Transformam*
- Actividades culturales
- Terapias integrativas

Las visitas solidarias constituyen un canal fundamental de apoyo emocional a los pacientes y, cuando es necesario, también a los familiares. La acogida espiritual corre a cargo de capellanes, ministros, pastores y laicos vocacionados, que ofrecen acompañamiento en momentos de fragilidad, siempre con respeto a las creencias individuales.

El programa mantiene alianzas con instituciones y voluntarios externos, lo que amplía el alcance de las acciones a lo largo del año. Destaca la colaboración con el equipo de captación de fondos y con O Grupo Boticário, que posibilita la entrega de artículos de cuidado personal a los pacientes del Hospital Universitário Cajuru, además de la recepción de donaciones como sillas de ruedas y muletas destinadas a la comunidad.

En 2025, los hospitales ampliaron su labor social al fortalecer iniciativas dirigidas a la infancia, la adolescencia y las familias en situación de vulnerabilidad, especialmente en las comunidades aledañas a las instalaciones.

Al promover apoyo social, acogida y acceso a recursos básicos, el voluntariado contribuye a la **mejora de la calidad de vida** y al fortalecimiento de **comunidades más saludables**.







Hospital universitario

GM 2001

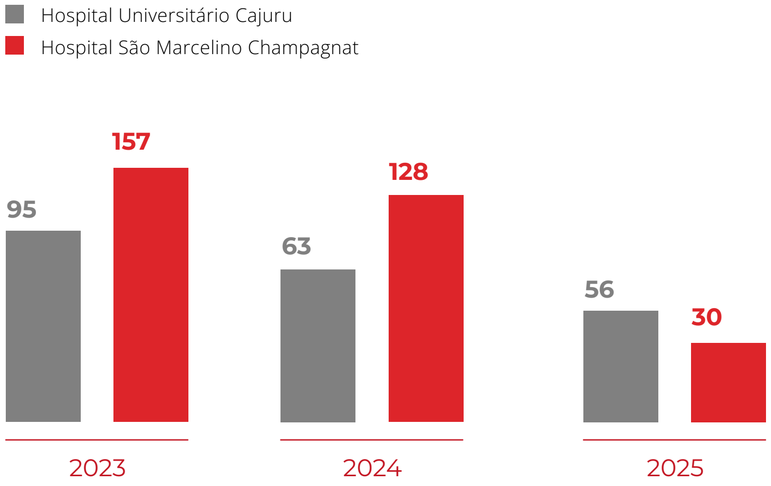
El Hospital Universitário Cajuru se mantuvo como el principal entorno de aprendizaje de la PUCPR, al ofrecer una experiencia que integra competencia técnica, ética, acogida y responsabilidad social.

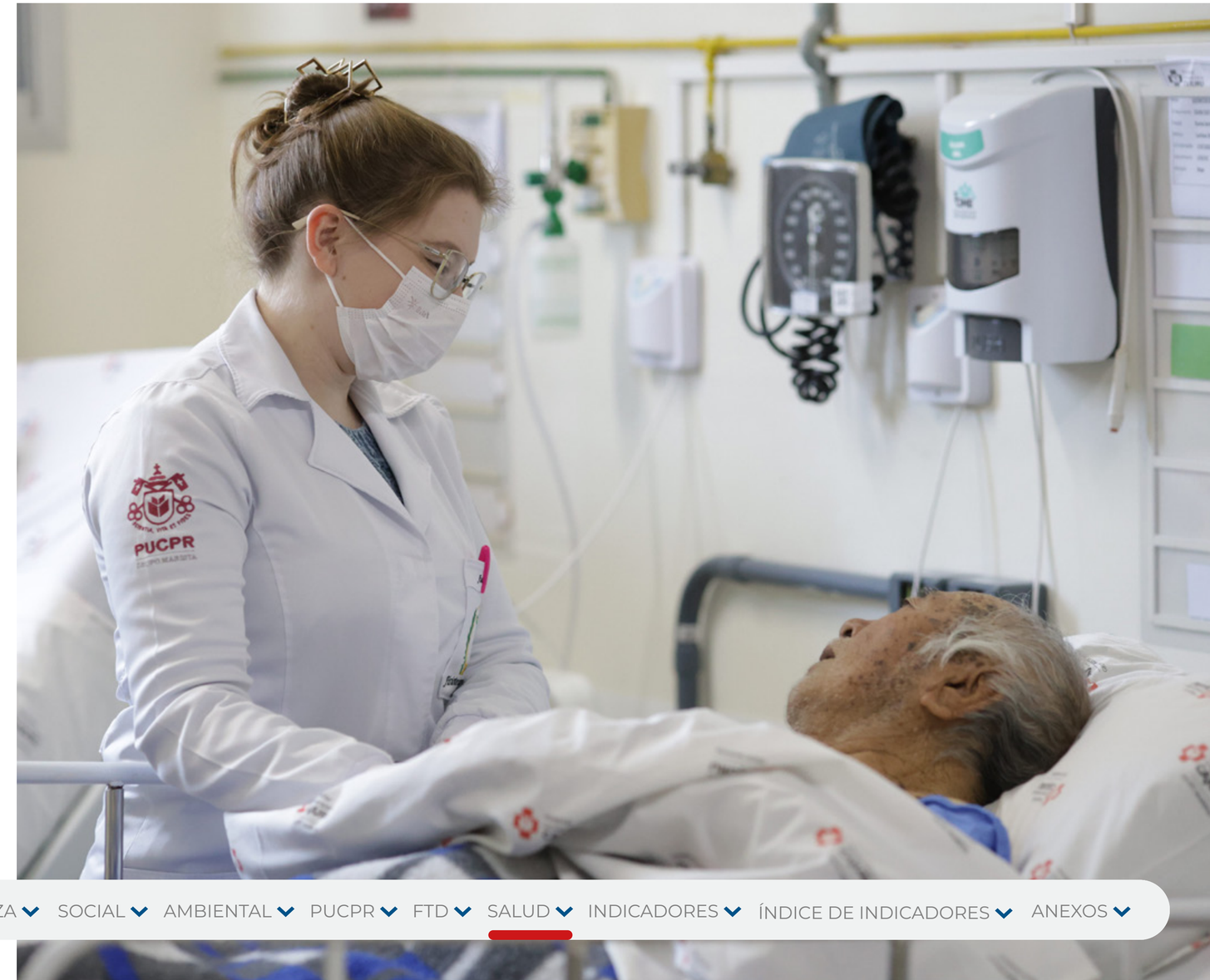
El Hospital São Marcelino Champagnat amplió su contribución formativa al proporcionar experiencias en sanidad privada, procesos de acreditación internacional y prácticas asistenciales de alta complejidad.

En el ámbito de la difusión del conocimiento, los hospitales participaron en iniciativas académicas e institucionales, como la *Jornada Científica do Hospital Universitário Cajuru*.

Producción científica cualificada

Qualis CAPES (001 — Calidad de la docencia — Producción científica)





Innovación

GRI 3-3: Innovación y tecnología, GM 2003

En 2025, la transformación digital se afianzó como eje vertebrador de la estrategia del Complejo de Salud, con mejoras tangibles en eficiencia operativa, calidad asistencial y experiencia del paciente.

La innovación orientó la adopción de nuevas tecnologías, la reorganización de procesos y la convergencia entre la práctica clínica y los sistemas inteligentes, haciendo los flujos más ágiles y seguros.

A lo largo del año, extendimos el uso de la inteligencia artificial a áreas como el apoyo clínico, la programación de citas, la organización del recorrido del paciente y la redacción de historias clínicas, prescripciones y solicitudes de pruebas diagnósticas. La IA comenzó también a contribuir al análisis de casos y al apoyo diagnóstico, siempre como herramienta complementaria al juicio médico.



En tecnología se destinaron **BRL 13 millones,** de los cuales BRL 4,2 millones correspondieron a modernización digital. Para 2026 está prevista una ampliación hasta BRL 19 millones, con el objetivo de contar con una **infraestructura más robusta** y avances sustanciales en **seguridad de la información, fiabilidad y capacidad de respuesta.**



PROGRAMA CHAMPAGNAT DE EXCELENCIA

Puesto en marcha en 2025, el Programa Champagnat de Excelencia actúa como motor de la eficiencia operativa en el Complejo de Salud. Fundamentado en la metodología *Lean Healthcare*, el programa arraiga la mejora continua en la cultura de los equipos, en busca del equilibrio entre alto rendimiento clínico, uso eficiente de los recursos y atención profundamente humana.

En este ciclo, se lograron resultados decisivos en áreas críticas de ambas instalaciones:

- **Hospital Universitário Cajuru**: el foco recayó en la gobernanza de la lista de espera quirúrgica del centro ambulatorio. Se llevaron a cabo la depuración completa de dicha lista y su migración definitiva al sistema Tasy.

- **Hospital São Marcelino Champagnat**: la intervención en el Bloque Quirúrgico elevó el rendimiento de la principal capacidad instalada. El uso inteligente de la infraestructura permitió incrementar el número de cirugías por quirófano y la tasa de ocupación, y redujo el tiempo de recambio entre intervenciones (*turnover*), con lo que la programación quirúrgica ganó en fluidez y productividad.



Cirugía
ROBÓTICA

La ampliación de la capacidad técnica y la incorporación de procedimientos de alta precisión con plataformas de última generación situaron al Hospital São Marcelino Champagnat entre los principales centros de cirugía robótica de Paraná.

La **tecnologia robótica** ofrece mayor exactitud en los movimientos, mejor visualización de las estructuras anatómicas y una ergonomía mejorada para el cirujano. Para el paciente, se traduce en menos dolor posoperatorio, menor riesgo de complicaciones, estancias hospitalarias más cortas y una recuperación más rápida.



EN **2025**, TRES PLATAFORMAS ESTUVIERON OPERATIVAS:



Da Vinci Xi: referente mundial en robótica, empleado principalmente en urología, cirugía general, ginecología y oncología.



Mako: sistema orientado a la ortopedia, centrado en artroplastias de rodilla y cadera, con mayor precisión en el alineamiento y menor desgaste óseo.



ROSA: especializado en procedimientos de columna vertebral, con navegación en tiempo real y alta seguridad neuroespinal.

HASTA DICIEMBRE DE 2025, EL HOSPITAL REALIZÓ 908 CIRUGÍAS ROBÓTICAS, DISTRIBUIDAS DE LA SIGUIENTE MANERA:

648
procedimientos con Da Vinci

230
procedimientos con Mako

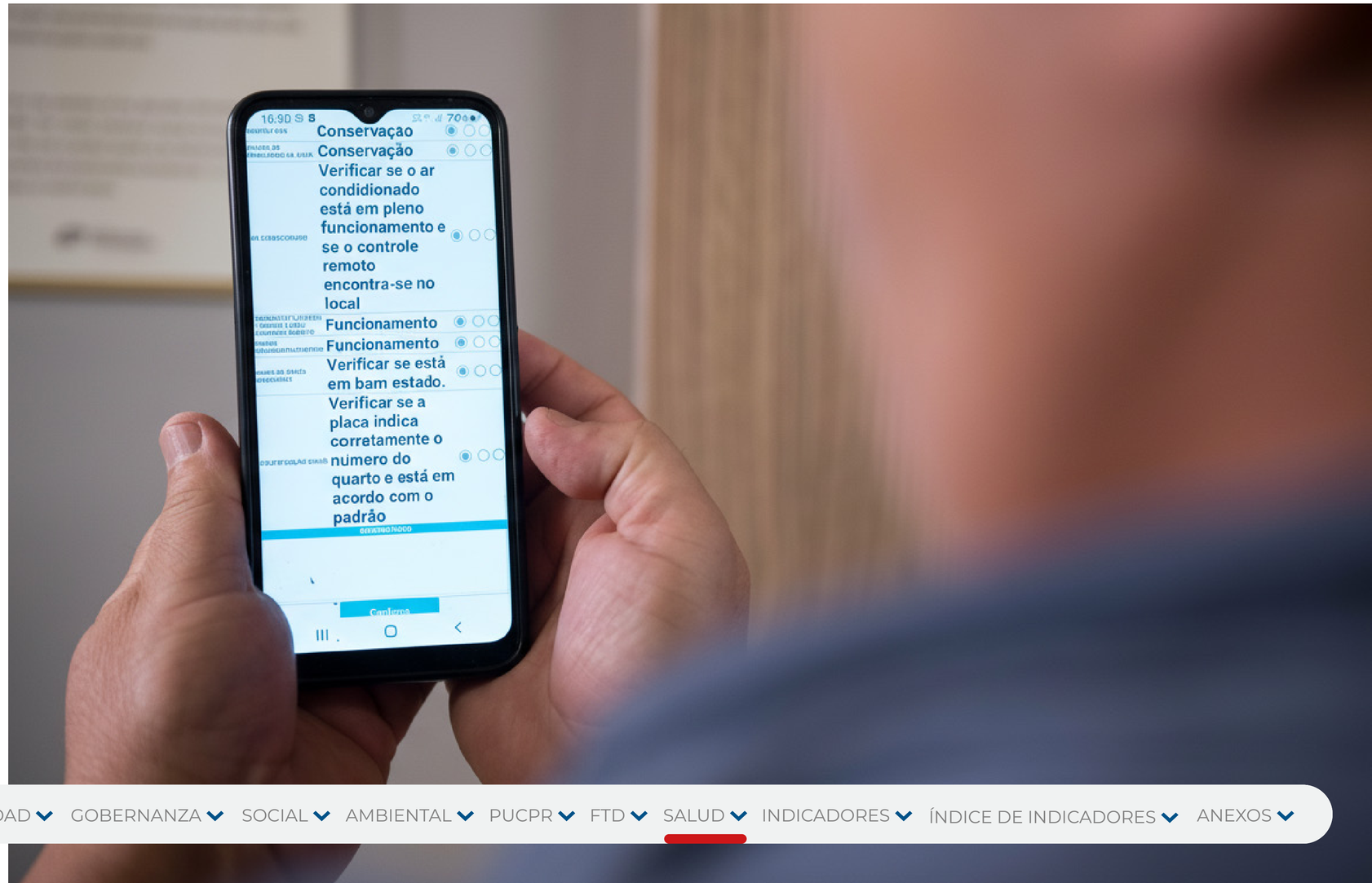
26
procedimientos con ROSA

Hacia el hospital **DIGITAL NIVEL 7**

En 2025, los hospitales iniciaron la primera etapa de la certificación *Healthcare Information and Management Systems Society* (HIMSS), uno de los principales referentes en madurez digital hospitalaria en Brasil. El objetivo es transformar las instalaciones en centros paperless de nivel 7, mediante la automatización de procesos, el fortalecimiento de la seguridad de la información y una mayor integración entre los sistemas clínicos y administrativos.

El diagnóstico inicial se realizó en el Hospital São Marcelino Champagnat e identificó oportunidades para digitalizar flujos, reducir la documentación impresa e incorporar herramientas de apoyo a la toma de decisiones clínicas. La siguiente etapa, prevista para 2026, se implementará en el Hospital Universitário Cajuru.

Con una i**nversión estimada de BRL 16 millones**, la **certificación HIMSS** supone un avance estratégico hacia **un modelo de gestión más eficiente, trazable y seguro.**



Centralidad
Del CLIENTE

GRI 3-3: Enfoque en el cliente; GRI 2-29; GM 4001; GM 4002



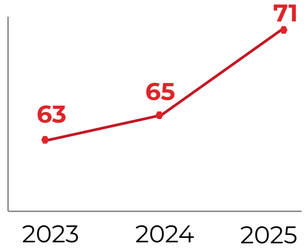
En los hospitales São Marcelino Champagnat y Universitário Cajuru, la calidad asistencial se construye desde la primera interacción: la forma en que cada persona es acogida a lo largo de su recorrido. La centralidad en el paciente impregna las decisiones clínicas, administrativas y estratégicas, con el fin de garantizar una experiencia segura, resolutiva y respetuosa.

El área de Experiencia del Cliente actúa como eje articulador de esta estrategia, con seguimiento de indicadores como el *Net Promoter Score* (NPS) —integrado en el sistema de objetivos institucionales — y el *Customer Satisfaction Score* (CSAT).

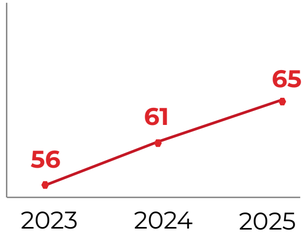
La **confianza entre pacientes, familiares y equipos asistenciales** es un elemento esencial para la **seguridad, la tranquilidad** y una atención verdaderamente integral.

Resultado de NPS

Hospital São Marcelino Champagnat



Hospital Universitário Cajuru



Los **resultados del NPS** evidencian una **evolución** sostenida, lo que refleja el compromiso con la **mejora permanente de la experiencia del paciente.**

De forma complementaria, el CSAT mide la satisfacción en distintos momentos del recorrido. Las encuestas se envían automáticamente por correo electrónico a través de la plataforma Qualtrics, lo que permite un seguimiento continuo de la percepción de calidad.

Los resultados se revisan a diario y se comparten con los equipos por correo electrónico y WhatsApp, lo que facilita una gestión activa de los indicadores y respuestas ágiles ante cualquier oportunidad de mejora.

Experiencia **SERVIR**

GM 4001; 4002

En 2025, el lanzamiento del **Proyecto *Servir*** definió la esencia de la experiencia que los hospitales aspiran a ofrecer. El programa promueve comportamientos alineados con la empatía, la agilidad y la responsabilidad en la atención a pacientes, familiares, empleados, equipos médicos y comunidad.

La pregunta «¿Qué experiencia queremos proporcionar a nuestros pacientes y cómo deseamos ser recordados?» dio origen a directrices concretas para orientar las prácticas del día a día, fomentando relaciones más cercanas y respetuosas.

Se formaron 32 Guardianes del *Servir*, profesionales preparados para sostener el diálogo continuo y mantener viva la cultura de la acogida. La sensibilización llegó a todos los perfiles —desde los equipos de atención y asistencia hasta las áreas administrativas y de apoyo—, incluidos también los equipos externalizados de limpieza, mantenimiento y seguridad.

En 2025, el Hospital Universitário Cajuru incorporó la Cultura del Servir a la trayectoria de los residentes, reforzando comportamientos vinculados al cuidado humanizado, la comunicación efectiva y la centralidad en el paciente —pilares que sustentan la labor del Complejo.

La publicación de la **Guía del *Servir*** contribuye a consolidar el programa al sistematizar sus principios y los comportamientos esperados.

Más información



SERVIR

Sorrir • Encantar • Resolver • estar Vigilante • Individualizar • Respeitar

Semana del Cliente

Cerca de 500 personas participaron en las acciones de la Semana del Cliente, que reforzaron los principios del Proyecto Servir y ampliaron el compromiso de los equipos con una cultura centrada en el paciente.





Recorrido del **PACIENTE**

El recorrido del paciente abarca todas las etapas de la atención, desde el primer contacto hasta el alta. En 2025, avanzamos en soluciones que lo hicieron más integrado, eficiente y transparente.

Hospital Universitário Cajuru

- **Instalación de nueva señalización,** con mejoras en la seguridad y la orientación.
- ***Huddles* asistenciales:** reuniones breves de alineamiento sobre el cuidado, con foco en la seguridad del paciente, la priorización clínica y la coordinación del trabajo.
- **Refuerzo del protocolo del dolor,** con impacto directo en la calidad asistencial.
- **Reubicación estratégica de las consultas** para optimizar los flujos.
- **Ampliación de la capacidad diagnóstica** con la apertura de una nueva sala de tomografía.
- **Adopción de prácticas *Lean*** para eliminar cuellos de botella.
- **Creación de salas digitales** para la atención ambulatoria, con mayor agilidad y comodidad.

COMITÉ DEL PACIENTE

En 2025, el Comité del Paciente renovó su modelo de funcionamiento. Cada área ha pasado a presentar mensualmente el NPS del recorrido bajo su responsabilidad, acompañado de un análisis fundamentado y un plan de acción para abordar las principales causas de insatisfacción. Los encuentros, de periodicidad mensual, reúnen a representantes de todas las áreas del hospital para reforzar la gestión de la experiencia y la mejora continua.



Nueva sala de tomografía



Hospital São Marcelino Champagnat

El periodo se caracterizó por el fortalecimiento de la formación de los equipos, con especial protagonismo de la metodología *Lean Six Sigma*, que impulsó la eficiencia de los procesos y elevó la productividad quirúrgica de 1100 a 1300 procedimientos, sin merma de los estándares de calidad y seguridad asistencial.

A lo largo del año se pusieron en marcha las siguientes iniciativas:

- **Nueva distribución de los sillones en el Servicio de Urgencias,** con mejoras en la comodidad de pacientes y acompañantes.
- **Implantación de una agenda integrada,** que redujo los retrasos y aportó mayor previsibilidad a la atención.
- **Instalación de un nuevo equipo de resonancia magnética de última generación,** con optimización de los tiempos de realización y ampliación de la disponibilidad de citas.
- **Mejoras en el servicio de alimentación hospitalaria,** con mayor adecuación nutricional y puntualidad en la entrega de las dietas.
- **Fortalecimiento de la gestión de camas,** que alcanzó índices excelentes de rotación y acreditó la rapidez en la disponibilidad de ingreso.

DIGITALIZACIÓN EN EL **RECORRIDO DEL PACIENTE**

El hospital amplió también sus soluciones digitales y prácticas de transparencia. Entre los avances más destacados:

- **Nuevo Portal del Cliente,** que centraliza información como la agenda, los informes médicos y el historial de atención, y facilita la gestión de citas y el seguimiento del tiempo de espera en Urgencias.
- **Herramienta de seguimiento del recorrido,** con actualizaciones en tiempo real sobre las etapas de atención en Urgencias y el Bloque Quirúrgico, lo que reduce la incertidumbre y mejora la comunicación.
- **Tótems de autoservicio** para agilizar el *check-in* y el acceso al hospital.
- ***Tablets* para firma electrónica** de documentos, con eliminación del papel y mayor seguridad de la información.
- **Mensajes automáticos de confirmación de consultas y pruebas,** enviados con antelación para reducir ausencias y optimizar la gestión de agendas.

Salud y seguridad **DEL PACIENTE**

GRI 2-27; 416-2

La seguridad del paciente guía las decisiones asistenciales y se refleja en las certificaciones obtenidas por ambas instalaciones. Para sostener este nivel, se realizan evaluaciones sistemáticas de los servicios mediante la identificación de vulnerabilidades, la revisión de flujos y la implantación de mejoras estructuradas.

En 2025, no se registraron casos de incumplimiento de la legislación aplicable que hubieran derivado en multas o sanciones relacionadas con la salud y la seguridad de los servicios.
Durante el mismo periodo, se mantuvieron la certificación de la *Joint Commission International* (JCI) en el Hospital São Marcelino Champagnat y la de la ONA en el Hospital Universitário Cajuru. Las evaluaciones concluyeron con recomendaciones orientadas a la mejora continua. El departamento de Calidad, junto con las áreas implicadas, abordó las no conformidades detectadas mediante planes de acción estructurados y un seguimiento periódico.



Uno de los principales resultados de 2025 fue la **reducción significativa de las tasas de infección nosocomial:**

35,5 %
Hospital São Marcelino Champagnat

24,1 %
Hospital Universitário Cajuru



Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad

GRI 416-1

Los hospitales realizan evaluaciones sistemáticas de los impactos en la salud y la seguridad en el 100 % de las principales categorías de servicios asistenciales y de apoyo. El proceso incluye metodologías de análisis de riesgos, auditorías internas, revisiones periódicas de protocolos, monitorización continua de indicadores de seguridad, investigación de eventos adversos, evaluación de equipos y validación de materiales críticos.

Ante la detección de riesgos relevantes, se implantan planes de acción correctivos y preventivos, con seguimiento hasta su estabilización.

Formación y desarrollo

En 2025, el proyecto *Green Belt* impulsó la cultura *Lean* en las instalaciones. Profesionales de distintas áreas se formaron en métodos analíticos y herramientas de mejora de procesos, con resultados notables (véanse los datos al margen).

Ambas instalaciones mantuvieron un 80 % de desempeño en los indicadores de Calidad y Seguridad, incluso con un mayor volumen de atenciones.

En 2026, daremos continuidad a este proceso con el inicio de la formación *Black Belt*, lo que elevará el nivel de madurez institucional en eficiencia y sostenibilidad.

5,50 → 3,90 días
Reducción de la estancia media en el Hospital Universitário Cajuru

7,24 → 5,58
Reducción de la tasa de infección

1100 → 1300
Reducción de la tasa de infección

Crecimiento de la productividad quirúrgica en el Hospital São Marcelino Champagnat, sin pérdida de calidad





Encuesta de cultura de seguridad del paciente

El Hospital Universitário Cajuru realizó la *Encuesta sobre cultura de seguridad del paciente* correspondiente a 2024/2025, con el objetivo de evaluar la percepción de los profesionales sobre las prácticas de seguridad, el entorno de trabajo y la madurez organizativa.

El estudio recogió 441 respuestas de empleados, personal externo fijo y equipo médico, lo que representa un índice de participación del 29,6 % sobre un universo de 1491 profesionales.

El hospital alcanzó un Índice General de Seguridad del 69,4 % en el ciclo, por encima del 64,48 % registrado en 2022/2023, lo que evidencia una evolución en la implicación de los equipos y en la madurez de las prácticas de seguridad.

Los profesionales reconocieron **avances significativos** en dimensiones clave de la **cultura de seguridad:**

72,6 %
Aprendizaje organizativo y mejora continua

70,4 %
Trabajo en equipo dentro de las áreas

69,2 %
Expectativas y acciones para la promoción de la seguridad del paciente

Relación con los *stakeholders*

GRI 2-29

Los hospitales São Marcelino Champagnat y Universitário Cajuru mantienen una comunicación estructurada con sus principales grupos de interés (*stakeholders*): empleados, pacientes, acompañantes, equipo médico y comunidad. Estos colectivos se identifican a partir de su relación directa con la actividad asistencial y el posicionamiento institucional.

El **compromiso con la transparencia** orienta esta relación, que busca ampliar el acceso a la información, consolidar el posicionamiento de marca y apoyar la sostenibilidad institucional.

Para ello, se desarrollan campañas anuales y una comunicación continua a través de múltiples canales: radio, medios exteriores, medios digitales, televisión, redes sociales y comunicación interna.

HOSPITAL SÃO MARCELINO CHAMPAGNAT

- **Acciones con *influencers*** para la promoción de chequeos médicos.
- **Serie digital "*E Aí, Doutor?*",** emitida también en televisión en abierto.
- **Difusión de la tecnología** Mako *Smart* Robotics.
- **Promoción de la Habitación Premium.**

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO CAJURU

- **Campaña institucional.**
- **Continuidad del proyecto *Som da Vida*:** inteligencia artificial para aportar bienestar a los pacientes.
- **Campaña *Notícias que Salvam*:** compromiso con la seguridad de la información.
- **Nueva señalización** interna
- **Iniciativas de captación** de fondos (como la Campaña del Impuesto sobre la Renta).



Ambiental

GRI 3-3: Educación ambiental; GM 3004



En los hospitales Universitário Cajuru y São Marcelino Champagnat, la gestión ambiental es parte consustancial del compromiso institucional con una operativa responsable. La educación ambiental actúa como instrumento estratégico para consolidar esta cultura, a través de acciones continuas de sensibilización y formación de los equipos.

En 2025, la **Semana del Medioambiente** movilizó a los empleados en la propuesta de proyectos relacionados con los residuos, el agua y la energía. Participaron 196 personas de forma presencial y 124 en línea, lo que amplió el compromiso interno con las prácticas sostenibles.

Entre las campañas de concienciación, destacó el **Día Mundial del Agua**, desarrollado junto a la PUCPR y FTD Educação, con 107 participantes en actividades sobre el uso responsable de los recursos hídricos.

El enfoque institucional y los datos consolidados sobre cambio climático, incluidas las emisiones de gases de efecto invernadero, están disponibles en el capítulo **Ambiental** del *Informe de Sostenibilidad del Grupo Marista 2025*.

La temática ambiental forma parte también del proceso de acogida institucional.

De enero a diciembre de 2025, **1267 nuevos empleados participaron en formaciones** con contenidos **sobre cambio climático, acciones ambientales** y **criterios ASG.**

A lo largo del año se envían semanalmente tarjetas informativas sobre separación de residuos a todos los empleados, para reforzar las pautas y las buenas prácticas.

En el eje de formación técnica, se impartieron cursos sobre separación de residuos y cumplimentación de la *Matriz de Aspectos* e *Impactos Ambientales* (AIA), con la formación de 45 multiplicadores en modalidad presencial y 55 en línea, lo que fortalece las auditorías internas y la gestión ambiental.

De forma complementaria, el *Proyecto Diálogo Mensual de Residuos* se implantó en las áreas asistenciales y administrativas, llegando a 269 empleados y contribuyendo a la mejora de los resultados en las auditorías de separación.





I FORO DE SOSTENIBILIDAD Y MEDIOAMBIENTE

El Complejo de Salud celebró el **I Foro de Sostenibilidad y Medioambiente**, abierto a otros hospitales de la región. El evento reunió a 82 profesionales de hospitales y empresas colaboradoras, con especial protagonismo del Programa Hospitales Saludables, y propició el intercambio de experiencias y la difusión de buenas prácticas. La iniciativa sitúa al Complejo a la vanguardia de esta materia en el área de salud de la región.



Residuos

GRI 306-1; 306-2; GM 3004

Los residuos sanitarios clasificados como A, B y E —con mayor potencial de contaminación e impacto ambiental— siguen un flujo controlado desde su generación en las áreas asistenciales hasta la gestión final ambientalmente adecuada. El proceso se monitoriza con garantía de trazabilidad y cumplimiento normativo.

Los residuos generados en las actividades operativas diarias son gestionados por las propias áreas. En obras y reformas, las empresas contratadas son responsables de la elaboración y ejecución del *Plan de Gestión de Residuos de la Construcción Civil* (PGRCC), con seguimiento e inspección internos.

La gestión operativa recae en una empresa especializada, responsable del transporte interno, la emisión de los Manifiestos de Transporte de Residuos (MTR) y el control de los Certificados de Gestión Final (CDF). El desempeño se monitoriza mensualmente mediante indicadores ambientales.

Alianzas y compromiso

En 2025, la Comisión Interna de Residuos amplió su ámbito al convertirse en Comisión Ambiental, incorporando temas como el agua, la energía y las emisiones de GEI, con auditorías semanales y seguimiento sistemático de indicadores.

La institución mantiene contrato con la empresa ONET para la gestión operativa de los residuos y garantiza su tratamiento a través de gestores autorizados. Entre las iniciativas de economía circular, destacan:

- **Reciclaje de lencería hospitalaria,** enviada a la empresa *Uniformes do Bem* para su reutilización textil.
- **Destrucción adecuada de papel,** de conformidad con la Ley General de Protección de Datos (LGPD).
- **Compostaje de residuos orgánicos** de los comedores, destinados a la producción de abono.

Las auditorías semanales y los análisis críticos mensuales, llevados a cabo conjuntamente con la Comisión Ambiental, complementan el sistema de seguimiento y permiten definir planes de acción para la mejora continua.

Desde 2020, la alianza con la Cooperativa EcoFrank fortalece el reciclaje y la **generación de ingresos para más de 20 familias.**







EN **2025**

1248,73
toneladas de residuos generados: reducción del 5,5 % respecto a 2024.

282,37
toneladas recicladas (un 38 % más que en 2024).

965,98
toneladas destinadas a eliminación.

Consulte todos los datos en la **Central de Indicadores**.

Agua

GRI 303-1; 303-3

El Complejo de Salud se abastece principalmente de agua subterránea procedente de pozo artesiano propio, con suministro complementario de la concesionaria pública Sanepar. El agua se destina a las actividades asistenciales y administrativas, incluidos sectores críticos como Hemodiálisis y la Central de Material Esterilizado (CME).

117,53 ML[1]
Volumen total de extracción de agua en 2025

La gestión hídrica integra el contexto regulatorio y operativo, con foco en la eficiencia del consumo, la seguridad asistencial y la reducción de riesgos ambientales.

CONSUMO DE AGUA

GRI 303-5

47,02 ML/ano
Hospital São Marcelino Champagnat

70,51 ML/ano
Hospital Universitário Cajuru

[1]Nota: Las instalaciones no se encuentran en zonas clasificadas con estrés hídrico. No se capta agua superficial, marina ni producida. La totalidad del agua utilizada se clasifica como agua dulce (≤ 1000 mg/L de Sólidos Totales Disueltos), en cumplimiento de la Portaria GM/MS n.º 888/2021.

GESTIÓN DEL AGUA

GRI 303-2; 303-4

Todas las instalaciones operan de conformidad con las normas técnicas y los requisitos de la concesionaria responsable, bajo los estándares regulatorios aplicables al sector.

Los efluentes sanitarios se vierten exclusivamente a través de la red pública de recogida y tratamiento de aguas residuales de Sanepar, sin vertido directo a cauces hídricos.

Los efluentes no domésticos —como los procedentes del lavado de tintas, residuos oleosos y trampas de grasa— se segregan y se entregan a una empresa especializada, sin incorporación a la red pública.

La gestión incluye inspecciones periódicas de los sistemas hidrossanitarios, monitorización del consumo, análisis de laboratorio y limpieza técnica de las trampas de grasa, realizadas en coordinación con la concesionaria, proveedores y laboratorios cualificados.

Los parámetros se ajustan a las normas técnicas aplicables al vertido en red pública, como la *ABNT NBR 9800:1987* y las directrices de Sanepar. Cuando procede, los residuos con potencial de peligrosidad se tratan conforme a la legislación ambiental vigente.

Consulte todos los datos en la **Central de Indicadores**.





CENTRAL DE INDICADORES

Gobernanza corporativa

2-9-b | Comités

COMITÉ	DESCRIPCIÓN
Comité de **Estrategia**	Orienta el rumbo estratégico institucional y promueve la alineación de acciones y proyectos con los objetivos a largo plazo en las áreas de educación y salud. En 2025, desempeñó un papel relevante en la integración de la agenda ASG en la estrategia institucional, con el análisis del Plan Anual de ASG y el seguimiento de los avances presentados por el Foro ASG.
Comité de **Gestión de Personas**	Impulsa el fortalecimiento de prácticas orientadas al desarrollo humano, la diversidad, el bienestar y la integridad en las relaciones laborales. Durante el periodo, apoyó la consolidación de políticas y directrices alineadas con la cultura organizativa y los valores institucionales, tomando el Código de Conducta como referencia para orientar comportamientos y relaciones en el entorno de trabajo.
Comité de **Ética y Cumplimiento Normativo**	Apoya al Consejo de Administración en la promoción de una cultura organizativa basada en la ética, la transparencia y la conformidad normativa. Es responsable de la aplicación de las políticas de cumplimiento normativo (*compliance*), del funcionamiento de los canales de denuncia y de la gestión de los riesgos de conducta, contribuyendo a decisiones alineadas con las directrices institucionales y los requisitos legales. También realiza el seguimiento de los planes de acción de mejora y propone iniciativas para la evolución continua del Programa de Integridad Marista.

COMITÉ	DESCRIPCIÓN
Comité de **Riesgos y Auditoría**	Proporciona al Consejo de Administración acceso a información relevante para la toma de decisiones. En 2025, avanzó en el seguimiento de los riesgos institucionales, incluida la incorporación de riesgos relacionados con la sostenibilidad y la agenda ASG en la matriz de riesgos, además del seguimiento de las auditorías y los controles internos.
Comité de **Inversiones**	Apoya al Consejo de Administración en las decisiones relativas a inversiones financieras y patrimoniales, priorizando la mitigación de riesgos y la preservación del patrimonio de la Provincia. Su actuación se basa en la evaluación rigurosa de las inversiones, considerando criterios de riesgo, liquidez y adecuación a la estrategia institucional.
Comité **Táctico de Cultura**	Actuó como espacio de diálogo, escucha cualificada e integración entre distintas áreas de la organización. A lo largo del ciclo, fortaleció los vínculos internos, amplió la comprensión de las diferentes realidades institucionales y estimuló la adopción de prácticas alineadas con los pilares estratégicos —centralidad en el cliente, agilidad y transformación digital—, favoreciendo la cooperación y el fortalecimiento de la cultura organizativa.

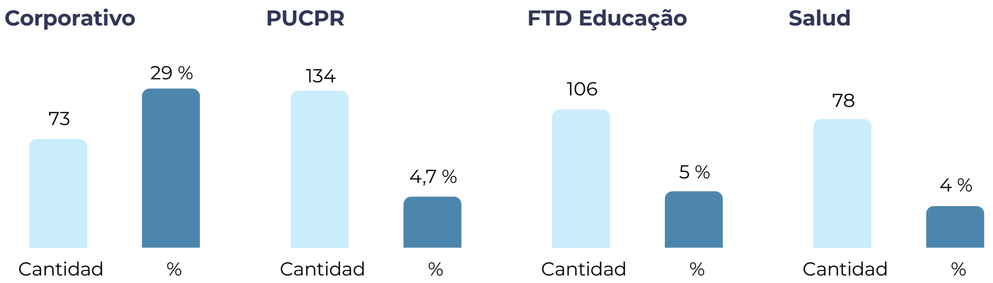
Formación y comunicación de empleados en materia de lucha contra la corrupción

GRI 205-2

UNIDAD[1]	COMUNICACIÓN	
	Cantidad	Porcentaje
Corporativo	253	100 %
PUCPR	2846	100 %
FTD Educação	1967	100 %
Salud	2044	100 %

[1]Nota: Empleados de Corporativo, PUCPR y Salud ubicados en la región Sur. Empleados de FTD Comunicación ubicados en la región Sudeste.

CAPACITACIÓN



Formación de empleados en materia de lucha contra la corrupción[1]

GRI 205-2

CATEGORÍA	Corporativo	PUCPR	FTD Educação	Salud
Gerencia	15 (3,8 %)	40 (10,2 %)	1 (0,3 %)	12 (3,1 %)
Coordinación	20 (5,1 %)	91 (23,3 %)	13 (3,3 %)	46 (11,8 %)
Supervisión	1 (0,3 %)	3 (0,8 %)	0 (0,0 %)	20 (5,1 %)
Administrativo	37 (9,5 %)	0 (0,0 %)	92 (23,5 %)	0 (0,0 %)
Total	**73 (18,7 %)**	**134 (34,3 %)**	**106 (27,1 %)**	**78 (19,9 %)**

Afiliaciones institucionales

GRI 2-28

CORPORATIVO

Comité de ASG del Gobierno del Estado de Paraná
Fórum Nacional das Entidades Filantrópicas (FONIF)
Instituto Ethos
Rede de Investidores Sociais do Paraná (RIS)
Rede Paranaense de Compliance

APC

Instituto Ethos
Pacto Brasil pela Integridade Empresarial (CGU)
Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

CMDI

Coalizão Brasileira pelo Fim da Violência contra Crianças e Adolescentes
Comissão Estadual de Enfrentamento às Violências do Paraná
Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente (CEDCA/PR)
Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA)
Fórum de Controle Social dos Direitos da Criança e do Adolescente do Paraná (DCA/PR)

COMPLEXO DE SALUD

Asssociação Nacional de Hospitais Privados (ANAHP) Conselho Municipal de Saúde Hospitais Saudáveis
Joint Commission International (JCI)
Organização Nacional de Acreditação (ONA) ·
Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Paraná (SINDIPAR)

PUCPR

Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES)
Associação Brasileira das Instituições Comunitárias de Educação Superior (ABRUC)
Associação Nacional de Educação Católica do Brasil (ANEC) Federação Internacional de Universidades Católicas (FIUC)
Fórum Nacional de Pró-Reitores de Pesquisa e Pós-Graduação das Instituições de Ensino Superior Brasileiras (FOPROP)
Grupo de Líderes Empresariais – Paraná (LIDE-PR) Organização das Universidades Católicas da América Latina e do Caribe (ODUCAL)
Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (SEMESP)
Conselhos e associações de classe vinculados às áreas de formação

FTD EDUCAÇÃO

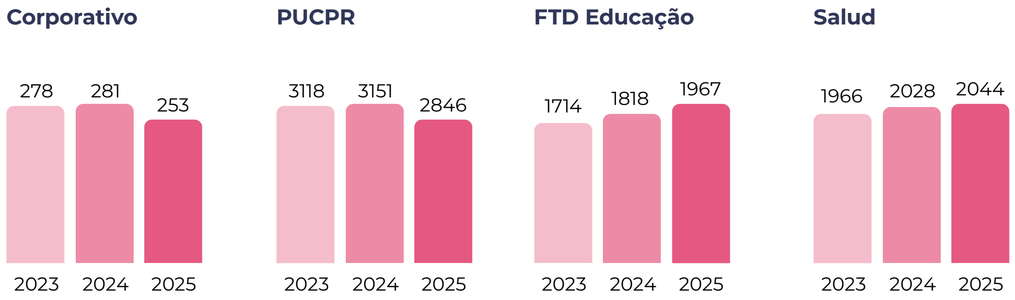
Associação Brasileira da Indústria Gráfica (ABIGRAF) Associação Brasileira de Livros e Conteúdos Educacionais (ABRELIVROS)
Associação Brasileira de Sistemas de Ensino e Plataformas Educacionais (ABRASPE)
Sindicato Nacional dos Editores de Livros (SNEL)
Sindicato das Indústrias Gráficas no Estado de São Paulo (SINDIGRAF)

Social

2-9-b | Comités

Total de empleados por Frente de Misión

GRI 2-7



Número de empleados por categoría funcional

GRI 2-7 | 405-1

	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Salud	
GÉNERO	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Dirección	5	1	4	3	14	6	2	0
Gerencia	11	10	95	82	50	26	7	4
Coordinación	10	10	44	71	53	68	17	28
Supervisión	1	1	4	5	39	22	1	1
Administrativo	78	104	349	668	500	699	125	482
Operativo	7	15	135	132	396	94	212	1165
Docentes	0	0	687	567	0	0	0	0

Número de empleados por tipo de contrato

GRI 2-7 | 405-1

	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Salud	
GÉNERO	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Jornada completa	94	125	456	726	1002	829	109	361
Media jornada	18	16	862	802	50	86	255	1319
Total	**112**	**141**	**1318**	**1528**	**1052**	**915**	**364**	**1680**

Número de empleados por franja de edad

GRI 2-7 | 405-1

	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Salud	
GÉNERO	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Menores de 30 años	22	34	157	243	120	128	139	506
Entre 30 y 50 años	67	92	694	896	669	626	185	965
Mayores de 50 años	23	15	467	389	263	161	40	209

Número de empleados por región

GRI 2-7 | 405-1

	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Salud	
GÉNERO	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Centro-oeste	0	0	0	0	39	42	0	0
Norte	0	0	0	0	18	12	0	0
Nordeste	0	0	0	0	116	97	0	0
Sudeste	0	0	0	0	822	716	0	0
Sur	112	141	1528	1318	57	48	364	1680

Nota: Los datos presentados proceden de los sistemas de nómina —ADP, utilizado por las empresas de la APC, y TOTVS, utilizado por FTD Educação—, que constituyen la base de empleados activos e incorporan la información necesaria para el cálculo de los indicadores: sexo, raza/color, fecha de incorporación y baja, cargo, nivel y remuneración. Posteriormente, los datos se consolidan y normalizan mediante herramientas de *Business Intelligence* (BI), con garantía de estandarización y presentación integrada de la información, considerando las diferencias de arquitectura entre los sistemas.



Trabajadores no empleados

GRI 2-8

FTD Educação: En 2025, FTD Educação registró 2251 contratos de trabajadores no empleados, principalmente para atender picos de producción, servicios editoriales y actividades operativas, como limpieza, conservación y seguridad. En el área de Contenidos y Negocios, no existe control directo sobre los prestadores, únicamente alineación con el alcance contratado. Los datos corresponden al total de contratos firmados a lo largo del año; no constituyen vínculo laboral, no se incluyen en el total de empleados y no se han convertido a FTE. Las variaciones obedecen a la estacionalidad de los procesos productivos.

PUCPR: En 2025, la PUCPR contó con 450 trabajadores no empleados, a través de contratos con empresas externalizadas en actividades como higienización, seguridad, mantenimiento, alimentación y soporte técnico. Aunque no forman parte de la plantilla propia, operan bajo el control operativo de la Universidad, conforme a los requisitos contractuales. Los datos corresponden al *headcount* de profesionales disponibilizados en el periodo y no se incluyen en el total de empleados. No se registraron variaciones significativas más allá de la rotación natural, con reposición a cargo de las empresas contratadas.

Salud: En 2025, el Complejo de Salud registró 1967 trabajadores no empleados, vinculados como persona jurídica individual (principalmente equipo médico) o a través de empresas externalizadas y cooperativas. Prestan servicios asistenciales y operativos esenciales, bajo control operativo de la institución y conforme a los protocolos establecidos. Los datos corresponden a la media mensual de headcount en el periodo y no se incluyen en el total de empleados. Las principales variaciones se produjeron en los servicios de Nutrición, Producción e Higiene y Limpieza, como consecuencia de la sustitución de empresas contratadas a principios de año.

Proporción de la remuneración total anual[1]

GRI 2-21

INDICADOR	2023	2024	2025
Proporción entre la remuneración total anual de la persona mejor pagada y la remuneración total anual media del conjunto de empleados	11,2	22,3	16,4
Incremento porcentual de la remuneración más alta	2,5 %	10,0 %	4,4 %
Incremento porcentual de la remuneración total media	1,8 %	11,6 %	6,4 %
Proporción entre ambos incrementos	1,3 %	0,9 %	46,3 %

[1]Nota: Los datos se refieren a la remuneración del empleado mejor pagado en la entidad titular —*Associação Paranaense de Cultura* (APC), que abarca Corporativo, PUCPR y Salud— en el periodo de enero a diciembre de 2025. Para los demás empleados, se tomó la remuneración total anual acumulada en los 12 meses (excluida la del empleado mejor pagado) dividida entre el total de empleados, obteniendo así el valor medio. Para el cálculo consolidado (APC + FTD Educação), se tiene en cuenta que FTD registra un volumen relevante de contratos temporales, lo que incide en la media retributiva a lo largo del año, con una reducción en los meses iniciales y un repunte en el último trimestre. Se entiende por remuneración total anual el conjunto formado por el salario fijo, las bonificaciones, las primas en acciones, las opciones sobre acciones, los incentivos a largo plazo no vinculados a acciones, las variaciones en los planes de jubilación y los importes de compensación diferida no cualificada concedidos en el periodo.

Total de horas de formación por género y categoría funcional

GRI 404-1

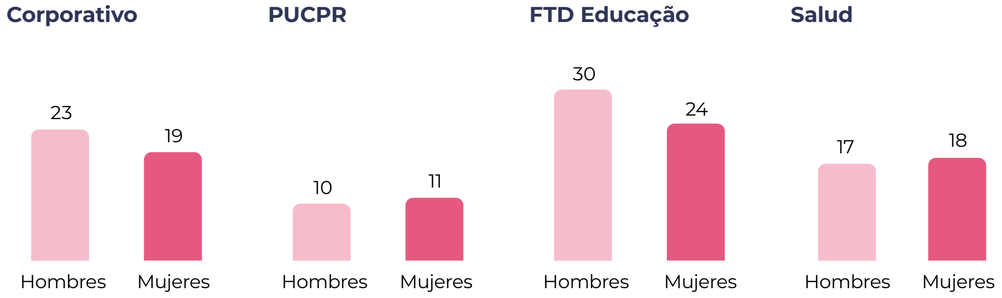
	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Salud	
GÉNERO	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Total de horas[1]	3075	2804	7436	12 089	42 480	9712	7140	35 256
Total	**5879**		**19 525**		**52 192**		**42 396**	

Nota: Total de horas sobre el número de empleados que concluyeron efectivamente las formaciones, conforme al informe de la plataforma *Transformar*.

CATEGORÍA	Corporativo	PUCPR	FTD Educação	Salud
Dirección	133	121	7643	3
Gerencia	769	1217	11 733	229
Coordinación	2059	3915	8898	2670
Administrativo	2703	9538	17 622	8610
Operativo	212	4731	6294	30 884

Media de horas de formación por empleado y año

GRI 404-1



	Corporativo	PUPR	FTD Educação	Salud
CATEGORÍA				
Dirección	15	4	283	3
Gerencia	35	23	206	21
Coordinación	54	17	59	34
Administrativo	14	8	18	18
Operativo	11	13	10	17

Porcentaje de empleados con evaluación periódica del desempeño y del desarrollo profesional

GRI 404-3

	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Salud	
CATEGORÍA[1]	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Dirección	100 %	100 %	89 %	100 %	93 %	100 %	100 %	N/A[2]
Táctico	100 %	100 %	87 %	95 %	89 %	87 %	100 %	100 %
Operativo	98 %	100 %	99 %	96 %	96 %	89 %	96 %	95 %
Asistencial[3]	N/A	N/A	100 %	100 %	100 %	100 %	90 %	90 %
Aprendiz	100 %	50 %	67 %	33 %	0 %	0 %	30 %	56 %
Becario	50 %	100 %	91 %	94 %	75 %	100 %	100 %	80 %



[1]Nota: No se consideran elegibles los empleados incorporados con menos de tres meses de antelación al inicio del ciclo de evaluación. Datos extraídos del sistema de Gestión del Capital Humano (LG).

[2]Nota: Salud: no hay mujeres en la categoría Dirección.

[3]Nota: Corporativo: no hay empleados en la categoría Asistencial. PUCPR: la categoría Docentes — Educación Superior cuenta con un modelo propio de evaluación, por lo que no se integra en este ciclo.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

GRI 405-1

Corporativo

	Hombre	Mujer	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Blancos	Negros/ mestizos	Otros
Dirección	5	1	0	2	4	5	1	0
Gerencia	11	10	0	14	7	20	0	1
Coordinación	10	10	0	19	1	17	2	1
Administrativo	78	104	43	122	17	131	49	2
Operativo	7	15	13	1	8	13	9	0
Supervisión	1	1	0	1	1	2	0	0
Total	**112**	**141**	**56**	**159**	**38**	**188**	**61**	**4**
PcD	6	13	9	10	0	10	9	0

PUCPR

	Hombre	Mujer	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Blancos	Negros/ mestizos	Otros
Dirección	4	3	0	3	4	7	0	0
Gerencia	95	82	1	112	64	160	11	6
Coordinación	44	71	7	86	22	99	15	1
Administrativo	349	668	258	615	144	747	243	27
Operativo	135	132	108	93	66	185	78	4
Docentes	687	567	25	678	551	1120	89	45
Supervisión	4	5	1	3	5	8	1	0
Total	**1318**	**1528**	**400**	**1590**	**856**	**2326**	**437**	**83**
PcD	61	81	29	62	51	102	36	4

FTD Educação

	Hombre	Mujer	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Blancos	Negros/ mestizos	Otros
Dirección	14	6	0	9	11	18	2	0
Gerencia	50	26	0	59	17	61	12	3
Coordinación	53	68	0	87	34	85	33	3
Administrativo	500	699	136	845	218	736	420	43
Operativo	396	94	107	251	132	181	301	8
Supervisión	39	22	5	44	12	33	28	0
Total	**1052**	**915**	**248**	**1295**	**424**	**1114**	**796**	**57**
PcD	54	53	15	68	24	54	52	1

Salud

	Hombre	Mujer	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Blancos	Negros/ mestizos	Otros
Dirección	2	0	0	1	1	2	0	0
Gerencia	7	4	0	7	4	10	1	0
Coordinación	17	28	7	37	1	37	8	0
Administrativo	125	482	216	324	67	395	196	16
Operativo	212	1165	422	780	175	909	442	26
Supervisión	24	73	23	57	17	70	25	2
Total	**364**	**1.680**	**645**	**1.150**	**249**	**1354**	**648**	**42**
PcD	24	73	23	57	17	70	25	2

Proporción entre el salario base y la remuneración percibidos por las mujeres y los percibidos por los hombres[1]

GRI 405-2

SALARIO BASE (MENSUAL)

	CORPORATIVO	PUCPR	FTD EDUCAÇÃO	SALUD
Dirección	0,63	0,82	0,83	N/A
Gerencia	0,89	0,83	0,85	0,79
Coordinación	0,84	0,9	0,9	0,81
Administrativo	0,85	0,91	1,08	0,92
Operativo	1,05	0,89	0,5	0,96
Supervisión	1,34	0,97	1,05	1,02

REMUNERACIÓN TOTAL (ANUAL)

	CORPORATIVO	PUCPR	FTD EDUCAÇÃO	SALUD
Dirección	0,51	1	0,7	N/A
Gerencia	0,79	0,91	0,77	0,92
Coordinación	0,83	0,87	0,91	0,9
Administrativo	0,83	0,92	1,12	0,94
Operativo	1,05	0,92	0,45	1
Supervisión	2,9	0,84	0,95	0,71

[1]Nota: Los indicadores presentados corresponden al cociente entre la remuneración media de las mujeres y la de los hombres en cada categoría funcional y unidad organizativa, de conformidad con las directrices del GRI 405-2. Se han considerado el salario base mensual y la remuneración total anual. Valores iguales a 1 indican paridad salarial; valores inferiores a 1 indican que la remuneración media de las mujeres es inferior a la de los hombres; valores superiores a 1 indican la situación inversa. Las categorías o unidades con datos insuficientes no han sido notificadas.

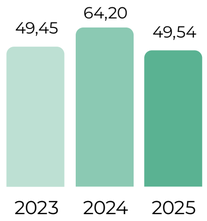
Ambiental

GRI 306-3

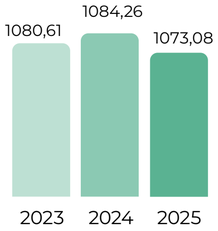
Peso total de los residuos generados (en toneladas)

RESIDUOS PELIGROSOS

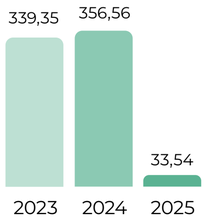
PUCPR[1]



FTD Educação

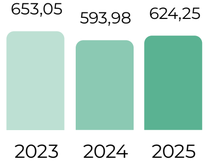


Salud[2]

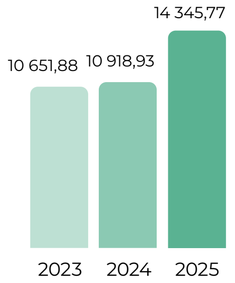


RESIDUOS NO PELIGROSOS

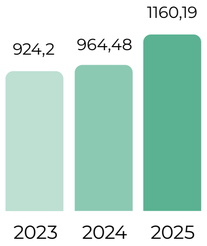
PUCPR[1]



FTD Educação

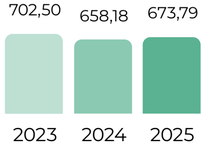


Salud[2]

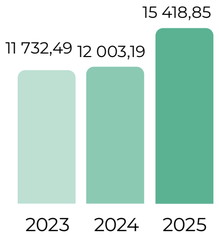


TOTAL DE RESIDUOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS

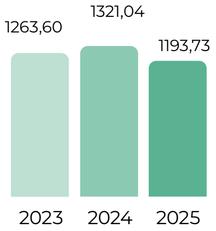
PUCPR[1]



FTD Educação



Salud[2]



[1]Nota: PUCPR: los residuos peligrosos incluyen las clases A, B y E, y los contenedores contaminados. Los residuos generados proceden directamente de las actividades académicas, administrativas, de laboratorio, asistenciales y de alimentación, e incluyen materiales de un solo uso, residuos orgánicos, chatarra electrónica, chatarra metálica, aceite de cocina y residuos sanitarios. Aunque existe una influencia indirecta en la cadena de valor —envases de proveedores y gestión por empresas colaboradoras de reciclaje—, la gestión se centra en los residuos generados internamente.

[2]Nota: Salud: los residuos peligrosos incluyen las clases A, B y E. Los no peligrosos incluyen la clase D (reciclables y no reciclables), los de construcción civil (A y B) y los de jardinería.

Residuos no destinados a eliminación (reciclaje, reutilización, compostaje) en toneladas

GRI 306-4-A

	PUCPR[1]			FTD Educação			Salud		
CATEGORÍA	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Papel / cartón	35,08	18,78	15,23	9610,00	9929,72	13 263,75	0	0	0
Madera	34,65	24,55	38,34	543,22	615,03	611,93	12,74	13,36	2,76
Jardinería	162,35	145,48	138,25	0	0	0	6,60	3,03	2,06
Metal, plástico y vidrio	0,77	1,01	3,78	369,34	289,01	360,99	0	0	0
Contenedores[2]	26,05	42,43	39,40	26,07	15,22	6,06	2,61	24,00	55
Orgánicos (compostaje)	4,76	6,83	22,29	92,03	74,77	13,08	0	0	64,69
Reciclables[3]	27,52	17,70	29,46	0	0	1,64	146,40	163,66	157,86
Lámparas	0,10	0	0,34	0	0	0,06	0,15	0,05	0,38
Aceite de cocina	0,21	0,20	0,17	0	225	2,33	0,80	0,73	0
Otros[4]	0	0,032	5,51	0	0	813,68	0	0	0
Total	**291,49**	**257,01**	**292,75**	**10 768,07**	**11 037,71**	**15 073,55**	**169,30**	**204,83**	**282,75**

PUCPR

[1]Nota: En obras, los residuos de la construcción civil son responsabilidad de las empresas contratadas, que ejecutan sus Planes de Gestión de Residuos de la Construcción Civil (PGRCC) conforme a la legislación vigente.

FTD

[2]Nota: Se refiere a escombros.

[3]Nota: Se refiere a chatarra electrónica.

[4]Nota: Se refiere a residuos de trampas de grasa y efluentes industriales.

Peso total de los residuos peligrosos no destinados a eliminación (en toneladas)

GRI 306-4-B

	PUCPR			FTD Educação			Salud		
CATEGORÍA	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Reutilización	0	0	0	0	44,94	0	0	0	0
Reciclaje	0,10	0	0	225,00	0,63	3,97	0,15	0,05	0,38
Otras operaciones de valorización	0	0	0	0	133,37	813,77	0	0	0
Total no destinados	**0,10**	**0**	**0**	**225,00**	**178,94**	**817,74**	**0,15**	**0,05**	**0,38**

Peso total de los residuos no peligrosos no destinados a eliminación (en toneladas)

GRI 306-4-C

	PUCPR[1]			FTD Educação			Salud		
CATEGORÍA	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Reutilización	34,65	24,55	38,34	0	0	0	0	0	0
Reciclaje	63,37	37,49	48,46	9899,01	9959,72	14 242,73	169,15	204,78	282,37
Otras operaciones de valorización	193,37	194,97	205,95	644,06	899,05	13,08	0	0	0
Total	**291,39**	**257,01**	**292,75**	**10 543,07**	**10 858,77**	**14 255,81**	**169,15**	**204,78**	**282,37**

[1]Nota: Logística inversa en la PUCPR: 66,31 toneladas.



Residuos destinados a eliminación (vertedero + incineración) en toneladas

GRI 306-5-A

	PUCPR			FTD Educação			Salud		
CATEGORÍA	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Aceites usados	0	0	0	1,74	3	0	0	0	0
Pilas y baterías	0	0,05	0,17	0	0,83	0	0	0	0
Materiales contaminados	0,59	13,17	1,76	128,82	133,37	171,95	0	0	0
Residuos sanitarios	40,27	42,94	36,36	0,01	0,02	0,01	321,40	326,42	334,19
Cartuchos y tóneres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Químicos	8,59	7,82	11,07	725,04	769,10	0	17,80	30,09	33,16
Orgánicos	259,60	323,77	299,70	82,74	44,94	89,96	697,60	645,26	543,63
Contenedores	82,81	13,20	31,80	26,07	15,22	0	57,50	114,44	0
Lámparas	0	0,22	0,18	0	0	83,38	0	0	0
Peso total destinado	**411,01**	**401,18**	**381,04**	**964,42**	**965,48**	**345,30**	**1094,3**	**1116,21**	**910,98**

Peso total en toneladas métricas de los residuos peligrosos destinados a eliminación

GRI 306-5-B

	PUCPR			FTD Educação			Salud		
CATEGORÍA	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Incineración (con recuperación de energía)	0	0	0	1,74	2,00	255,33	0	0	0
Vertedero — Clase I	40,27	42,94	36,36	0,01	0,02	0	17,80	30,09	33,16
Otras operaciones (p. ej.: autoclave)	9,18	21,26	13,18	853,86	903,30	0,01	321,40	326,42	0
Total destinado	**49,45**	**64,20**	**49,54**	**855,61**	**905,32**	**255,34**	**339,20**	**356,51**	**33,16**

Peso total en toneladas métricas de los residuos no peligrosos destinados a eliminación

GRI 306-5-C

	PUCPR			FTD Educação			Salud		
CATEGORÍA	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Vertedero — Clases IIA y IIB	361,56	336,97	331,50	87,74	44,94	89,96	697,60	645,26	877,82
RCD / reciclaje	0	0	0	26,07	15,22	0	57,50	114,44	0
Total destinado	**361,56**	**336,97**	**331,50**	**108,81**	**60,16**	**89,96**	**755,10**	**759,70**	**877,82**

Extracción total de agua (ML — megalitros)

GRI 303-3 e 303-5

	PUCPR			FTD Educação			Salud		
CATEGORÍA	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Agua superficial	0	0	0	0,09	0,09	0	0	0	0
Agua subterránea	108,26	75,70	87,63	0,10	0	0	95,72	115,36	105,08
Agua de terceros	5,13	5,20	6,39	15,20	12,28	30,61	16,21	7,98	12,45
Volumen total extraído[2]	**113,39**	**80,90**	**94,02**	**15,39**	**12,37**	**30,61**	**111,93**	**123,34**	**117,53**

[1]Nota: Los datos del indicador 303-3 están desglosados por tipo de extracción. El Grupo Marista considera que el volumen de extracción equivale al consumo total de agua,

Nota: Datos obtenidos directamente de las facturas de cada tipo de suministro, emitidas por los proveedores Sanepar y Acquasul. Una vez recibidas, los datos de consumo se registran para el control y la gestión del suministro.

Vertido total de agua por destino (ML — megalitros)

GRI 303-4

AGUA ENVIADA A TERCEROS	2023	2024	2025
PUCPR[1]	113,38	80,90	94,02
FTD Educação	15,39	12,37	30,61
Salud	111,93	123,34	117,53

[1]Nota: Dado que las actividades de la PUCPR son de carácter administrativo y educativo, la totalidad del vertido de agua lo gestiona Sanepar, sin necesidad de tratamiento in situ. El Grupo Marista considera que el volumen total extraído y consumido equivale también al volumen vertido.

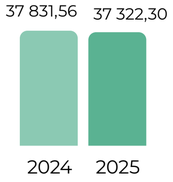


Consumo total de energía eléctrica (GJ)

GRI 302-1

MERCADO LIBRE

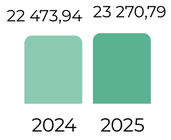
PUCPR



FTD Educação

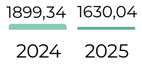


Salud

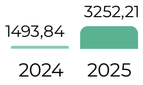


MERCADO REGULADO

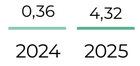
PUCPR



FTD Educação



Salud

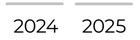


GENERACIÓN DISTRIBUIDA

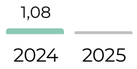
PUCPR



FTD Educação

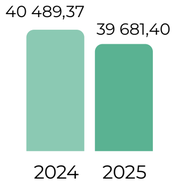


Salud

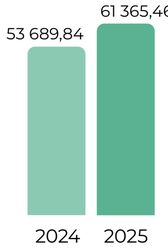


CONSUMO TOTAL

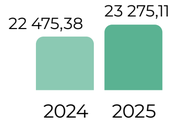
PUCPR



FTD Educação



Salud



Consumo de energía dentro de la organización (GJ)

GRI 302-1

		PUCPR		FTD Educação		Salud	
CATEGORÍA	COMBUSTIBLE	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Combustión estacionaria	Gas natural	2802,53	957,05	19 764,34	20 874,72	2717,98	2865,91
	Gas licuado de petróleo (GLP)	378,51	396,94	-	34,54	-	
	Diésel (puro)	106,47	184,24	-	5,43	128,71	54,52
	Biodiésel (B100)	15,73	28,97	-	-	19,02	8,57
	Gasolina de automoción (pura)	30,59	110,57	-	-	-	-
	Etanol anhidro	7,83	30,12	-	-	-	-
	Lubricantes	-	1,48	-	-	-	-
	Acetileno	-	-	-	-	-	1,05
Combustión móvil	Gasolina de automoción (pura)	133,15	151,82	5,77	3799,83	22,28	47,26
	Diésel (puro)	676,20	716,15	178,56	2797,22	3,29	67,59
	Biodiésel (B100)	99,93	112,14	27,13	444,62	0,49	10,65
	Etanol anhidro	34,07	41,30	1,48	1031,16	5,70	12,88
	Etanol hidratado	-	2,44	46,85	17 883,25	-	-
	GLP	-	-	4387,60	6129,33	-	-

Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO_2e)

GRI 305-1 e 305-2

FTD EDUCAÇÃO

El inventario de emisiones de FTD Educação contempla las emisiones directas procedentes del uso de combustibles en las operaciones, la combustión móvil, las emisiones fugitivas y los procesos industriales (alcance 1), así como las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida (alcance 2).

La serie histórica presentada refleja la evolución del inventario a lo largo del periodo analizado. El incremento registrado entre 2024 y 2025 obedece a la ampliación del alcance de consolidación de los datos, que ha pasado a incluir nuevas unidades operativas de la organización.

El perfil de emisiones sigue concentrado en el alcance 1, lo que pone de manifiesto la relevancia del consumo de combustibles en las actividades operativas.

ALCANCE	2023	2024	2025
ALCANCE 1[1]	2407,03	2143,37	2735,89
ALCANCE 2[2]	560,57	858,82	820,85
Total	**2967,60**	**3002,19**	**3556,75**

SALUD

El inventario de emisiones del Frente de Misión Salud contempla las emisiones directas relacionadas con la combustión estacionaria, la combustión móvil y las emisiones fugitivas, así como las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida.

El perfil de emisiones se concentra predominantemente en el alcance 1, influido de forma determinante por el uso de gases anestésicos en las actividades hospitalarias. Estos insumos presentan un elevado potencial de calentamiento global y representan una parte significativa de las emisiones

ALCANCE	2024	2025[1]
ALCANCE 1	1752,07	1 842,33
ALCANCE 2	343,31	291,18
Total	**2095,39**	**2133,51**

[1]Nota: En 2025 se mejoró la sistemática de recopilación y consolidación de datos, ampliando el mapeo de las fuentes emisoras. El inventario de 2025 pasó a incluir el consumo de dióxido de carbono medicinal (CO_2), óxido nitroso (N_2O) y acetileno empleado en actividades de soldadura. Para preservar la coherencia y la comparabilidad de la información a lo largo del tiempo, los datos de 2024 se han recalculado incorporando estas mismas fuentes al inventario.

Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO_2e)

GRI 305-1 e 305-2

PUCPR

El inventario de emisiones de la PUCPR contempla las emisiones directas procedentes de las actividades operativas de los campus —actividades agrícolas, combustión estacionaria y móvil, procesos industriales, emisiones fugitivas y tratamiento de residuos— así como las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida

Este perfil de emisiones refleja la diversidad de actividades de la institución, que abarca operaciones académicas, administrativas y experimentales. Entre las principales fuentes emisoras destacan las actividades agropecuarias desarrolladas en la *Fazenda Experimental Gralha Azul*, además de las emisiones vinculadas a la infraestructura y la operativa de los campus.

ESCOPO	2024	2025[1]
ESCOPO 1	907,56	1075,97
ESCOPO 2	612,54	504,54
Total	**1520,10**	**1580,51**

[1]Nota: En 2025 se mejoró la sistemática de recopilación y consolidación de datos, ampliando el mapeo de las fuentes emisoras. En consecuencia, el inventario de 2025 pasó a incluir el consumo de dióxido de carbono medicinal e industrial (CO_2), óxido nitroso (N_2O) y aceite de dos tiempos empleado en actividades de jardinería. Para preservar la coherencia y la comparabilidad de la información a lo largo del tiempo, los datos de 2024 se han recalculado incorporando estas mismas fuentes al inventario.

EMISIONES DE GEI CORRESPONDIENTES AL SINIESTRO DEL BLOQUE AZUL

A efectos de su contabilización en el inventario corporativo de gases de efecto invernadero, las emisiones se desglosaron en fuentes de origen fósil y de origen biogénico, en función del tipo de material que sufrió combustión durante el siniestro.

De acuerdo con las directrices del *Programa Brasileiro GHG Protocol*, las emisiones de origen fósil deben contabilizarse en el inventario corporativo como emisiones directas (alcance 1). Dada la naturaleza involuntaria de la combustión derivada del suceso, se clasificaron como emisiones fugitivas, por tratarse de liberaciones no planificadas de sustancias al margen de los procesos operativos habituales.

Por su carácter excepcional, los impactos del suceso se notifican por separado en el inventario de emisiones, lo que garantiza la transparencia y la comparabilidad de la información a lo largo de la serie histórica.

24,04 (tCO_2e)
Emisiones de origen fósil

69,56 (tCO_2e)
Emisiones de origen biogénico

Indicadores propios

Inversiones y Proyectos de Innovación — PUCPR

GM 2003

INVERSIONES Y PROYECTOS DE INNOVACIÓN	2023	2024	2025
Inversión de empresas en la PUCPR en proyectos de I+D+i, STE y Proyectos de Innovación, implementados por Hotmilk[1]	BRL 6 664 124,00	BRL 14 400 000,00	BRL 12 513 539,47
N.º de Proyectos de Innovación y STE ejecutados por Hotmilk[2]	26	55	36
N.º de Proyectos de I+D+i y STE implementados por Hotmilk[3]	102	36	49
Proyectos de I+D+i y STE de la Escuela Politécnica	51	25	36
Proyectos de I+D+i y STE de la Escuela de Medicina y Ciencias de la Vida	18	7	12
Proyectos de I+D+i y STE de la Escuela de Derecho	0	0	0
Proyectos de I+D+i y STE de la Escuela de Bellas Artes	3	0	0
Proyectos de I+D+i y STE de la Escuela de Educación y Humanidades	2	0	0
Proyectos de I+D+i y STE del Campus Toledo	2	4	1
Importe invertido en acciones de emprendimiento local[4]	BRL 165 252,00	BRL 0,00	BRL 96 000,00

La forma de recopilación de los datos se modificó a partir de 2025, por lo que las cifras presentadas para años anteriores no son directamente comparables.

[1]Nota: Suma de los Proyectos de I+D+i, STE (Serviços Técnicos Especializados, de acuerdo con la Lei n.º 14.133/2021) y Proyectos de Innovación contratados entre la PUCPR y empresas, gestionados por Hotmilk y cuyo alcance ha sido ejecutado por Hotmilk o por las Escuelas.

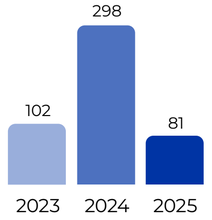
[2]Nota: Suma de los Proyectos de Innovación y STE contratados entre la PUCPR y empresas, gestionados y ejecutados por Hotmilk.
[3]Nota: Suma de los Proyectos de I+D+i y STE contratados entre la PUCPR y empresas, gestionados por Hotmilk y cuyo alcance ha sido ejecutado por las Escuelas.

[4]Nota: Se incluyen las acciones de Formación Emprendedora (PIBEP, HIPUC, Spine, entre otras). El importe de 2025 corresponde a un contrato firmado con el SEBRAE, con contrapartida financiera de ambas instituciones para el programa PIBEP.

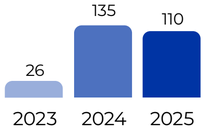
Participación en Proyectos de I+D+i y STE

GM 2003

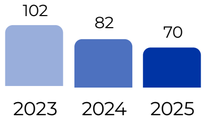
N° de Proyectos[1]



Estudiantes[2]



Investigadores[2]



[1]Nota: Se incluyen los Proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) y los Servicios Técnicos Especializados (STE).

[2]Nota: Datos aproximados.

Materiales de un solo uso

GM 3001

	Salud	
INDICADOR	Tipo de Material	Cantidad
Material de un solo uso consumido	Materiales hospitalarios	3 550 517 un.

	FTD Educação	
INDICADOR	Tipo de Material	Peso o Volume
Material de un solo uso consumido	Copos Descartáveis utilizados no Parque Gráfico	4745 KG[2]

	PUCPR	
MATERIAL DE USO ÚNICO CONSUMIDO	Tipo de Material	Peso o Volume
Cantidad de plástico de un solo uso generado	Plástico	0,48 t
Cantidad de papel de un solo uso generado	Papel	9,80 t
Total	Plástico + Papel	10,28 t

[1]Nota: Los materiales de un solo uso monitorizados por la PUCPR incluyen papel confidencial, libros y plásticos, que reciben tratamiento adecuado mediante procesos de gestión correcta. Esta práctica garantiza su envío a reciclaje o reutilización, lo que evita la acumulación en vertederos y contribuye a la reducción de los impactos ambientales, en línea con las políticas institucionales de sostenibilidad y la gestión responsable de residuos.

[2]Nota: Valores estimados, puesto que el cálculo se realizó a partir de una estimación remitida por Sodexo, y no mediante monitorización controlada.

N.º de casos transferidos de la trazabilidad en papel a la trazabilidad digital (paperless)

GM 3002

INDICADOR	Cantidad	Mejoras de eficiencia
Processos migrados	— Hemos dejado de imprimir 334 023 hojas. — 488 920 páginas. — 281 428 impresiones en color. — 207 492 impresiones en B/N.	— Hemos preservado el equivalente a 40 árboles. — Hemos dejado de emitir 4242 kg de CO_2. — Ahorro de electricidad equivalente a 265 604 horas de bombillas encendidas.

[1]Nota: Informe de preservación y ahorro presentado mensualmente para el contrato de impresiones, con mediciones realizadas por el sistema *PapperCut* (solución del proveedor). Los datos corresponden al periodo de cálculo entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025.

Programas de bienestar en la organización

GM 4006

PROGRAMA DE BIENESTAR	N.° de participantes (total)	Puntuaciones de las evaluaciones (0 a 5)
Família Acolhida: Apoyo a gestantes y familias.	79	4,70
Cuidado Integral: Apoyo especializado para empleados con enfermedades crónicas.	82	4,25
Centro Ambulatorio de Medicina Familiar: Atención integral a los empleados.	649	4,00
Gimnasia laboral: 1 vez a la semana.	4189	-
ZK Psicoterapia y Nutrición: Asistencia mediante teleasistencia con psicólogos y nutricionistas especializados. (N.° de participantes)	2329	4,70
Quick Massage: 1 vez a la semana.	4199	-
Servicio de apoyo social, financiero, jurídico y de previsión social.	909	-
Salud Espiritual: Prácticas de meditación y contenidos relacionados.	188	-
Wellhub: Programa de bienestar físico, mental y nutricional, que ofrece descuentos para gimnasios y disciplinas deportivas.	950	-
Carreira Bem-Estar Marista: Evento anual que incentiva a empleados y familiares a adoptar un estilo de vida activo y saludable.	408	-
Día del Niño: En este día especial, abrimos las puertas de la empresa para recibir a los niños.	108	-
Reiki	2416	-

Normas de salud y seguridad en el trabajo aplicadas

GRI 403-9; GM 4007

Unidad	NORMA APLICADA	PERSONAS FORMADAS	N.º DE INSPECCIONES	ACCIDENTES DE EMPLEADOS PROPIOS
Salud	*Normas Regulamentadoras (NRs)*	2889	1284	140
PUCPR	*Normas Regulamentadoras (NRs)*	103	267[1]	32
Corporativo	*Normas Regulamentadoras (NRs)*	37	—	2
FTD Educação	*Normas Regulamentadoras (NR) y directrices de seguridad industrial*	141[2]	—	—

[1]Nota: Las inspecciones de la APC y de la PUCPR se consolidan debido al uso compartido de infraestructuras e instalaciones.

[2]Nota: Algunos empleados realizaron más de una formación en materia de NR, lo que da lugar a un cómputo múltiple.

Unidad	PRÁCTICA APLICADA	PERSONAS FORMADAS
Salud[1]	Otras legislaciones vigentes y buenas prácticas (p. ej.: lona de rescate)	335
PUCPR	Formaciones complementarias (productos químicos, salud mental, silla Lince[2])	92
Corporativo	Formaciones complementarias (productos químicos y salud mental)	9
FTD Educação	Prácticas operativas de seguridad industrial	248

[1]Nota: Se realizaron 795 inspecciones.

[2]Nota: La formación en el uso de la silla Lince está incluida en el programa formativo de la brigada de emergencias.





ÍNDICE DE INDICADORES

Índice de **INDICADORES**

GRI / ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN
GRI 2: **Contenidos generales**	2-1 Detalles de la organización	9, 70 (PUCPR), 112 (FTD), 146 (Salud)	
	2-2 Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	9	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4	Informe elaborado de conformidad con los Estándares GRI
	2-4 Reexpresión de la información	-	
	2-5 Verificación externa	4	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9, 41, 79 (PUCPR), 112 (FTD), 146 (Salud)	
	2-7 Empleados	7 , 46, 175, 176	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	176	
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	24, 74 (PUCPR), 173, 175	
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobernanza	24	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobernanza	24	
	2-12 Función del máximo órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos	24, 31	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos	24, 31	
	2-14 Función del máximo órgano de gobernanza en el informe de sostenibilidad	4	
	2-15 Conflictos de intereses	30	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	29	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobernanza	20	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobernanza	54	
	2-19 Políticas de remuneración	47	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	47	

GRI / ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN
GRI 2: **Contenidos generales**	2-21 Ratio de remuneración total anual	177	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5, 66 (PUCPR), 111 (FTD), 143 (Salud)	
	2-23 Compromisos de la política	28	
	2-24 Incorporación de los compromisos de la política	28	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	29	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	29	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y la normativa	31, 164 (Salud)	
	2-28 Pertenencia a asociaciones	32, 174	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	33, 79 (PUCPR), 89, (PUCPR), 102 (PUCPR), 118 (FTD), 160 (Salud), 166 (Salud)	
	2-30 Convenios colectivos	-	El 100 % de los empleados están cubiertos por convenios colectivos.
GRI 3: **Temas materiales**	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	17	
	3-2 Lista de temas materiales	17, 18	
	3-3 Gestión de los temas materiales	23, 26, 28, 34, 37, 40, 52, 55, 59, 61, 63, 79, 82, 95, 101, 116, 118, 128, 132, 137, 151, 156, 160, 167	
GRI 201: **Desempeño económico**	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	27, 76 (PUCPR), 117 (FTD), 151 (Salud)	
GRI 203: **Impactos económicos indirectos**	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	76 (PUCPR), 117 (FTD), 153 (Salud)	
GRI 205: **Anticorrupción**	205-1 Operaciones evaluadas frente a riesgos relacionados con la corrupción	31	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	29, 174	
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	29	
GRI 302: **Energía**	302-1 Consumo energético dentro de la organización	187, 188	
GRI 303: **Agua y efluentes**	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	109 (PUCPR), 141 (FTD), 171 (Salud)	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	109 (PUCPR). 141 (FTD), 171 (Salud)	
	303-3 Extracción de agua	109 (PUCPR), 171 (Salud), 186	
	303-4 Vertido de agua	109 (PUCPR), 171 (Salud), 186	
	303-5 Consumo de agua	109 (PUCPR), 141 (FTD), 186	
GRI 305: **Emisiones**	305-1 Emisiones directas (alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	189, 190	
	305-2 Emisiones indirectas (alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	189, 190	

GRI / ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN
GRI 306: **Residuos**	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	107 (PUCPR), 138 (FTD), 169 (Salud)	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	107 (PUCPR), 138 (FTD), 169 (Salud)	
	306-3 Residuos generados	107 (PUCPR), 181	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	107 (PUCPR), 139 (FTD), 182, 183	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	107 (PUCPR), 139 (FTD), 184, 185	
GRI 308: **Evaluación ambiental de los proveedores**	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación de acuerdo con los criterios ambientales	38	
GRI 401: **Empleo**	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo	49	
GRI 403: **Salud y seguridad en el trabajo**	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	48, 49	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	49	
	403-9 Lesiones por accidente de trabajo	194	
GRI 404: **Formación y enseñanza**	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	52, 177, 178	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	52	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	178	
GRI 405: **Diversidad**	405-1 Diversidad en los órganos de gobernanza y entre los empleados	55, 175, 179	
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de las mujeres frente a los hombres	180	
GRI 413: **Comunidades locales**	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	41, 87 (PUCPR), 90 (PUCPR), 93 (PUCPR), 118 (FTD), 120 (FTD), 154 (Salud)	
GRI 414: **Evaluación social de los proveedores**	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación de acuerdo con los criterios sociales	38	
GRI 416: **Salud y seguridad de los clientes**	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	164 (Salud)	
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	164 (Salud)	
GRI 418: **Privacidad de los clientes**	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y a la pérdida de datos del cliente	34	

INDICADOR	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN
SASB	SV-ED-000.A Número de alumnos matriculados / Número de becas ofertadas	79, 80 (PUCPR)	
SASB	SV-ED-000.D — Número de: (1) personal docente y (2) resto de los empleados	93 (PUCPR)	
Indicador propio	GM 2001 — Producción científica cualificada — Qualis CAPES	78, 155 (Salud)	
Indicador propio	GM 2002 — Calidad de la docencia — Número de premios, certificaciones y reconocimientos, volumen de formación docente	94 (PUCPR), 148 (Salud)	
Indicador propio	GM 2003 — Innovación y tecnología	98 (PUCPR), 128 (FTD), 156 (Salud), 191	
Indicador propio	GM 2007 — Reputación	50	
Indicador propio	GM 2008 — Cultura organizativa	50	
Indicador propio	GM 3001 — Materiales de un solo uso, desglosados por peso o volumen	140 (FTD), 192	
Indicador propio	propioGM 3002 — Número de casos transferidos del seguimiento en papel al seguimiento digital (*paperless*)	192	
Indicador propio	GM 3004 — Educación y Concienciación Ambiental	60, 107 (PUCPR), 137 (FTD), 138 (FTD), 167, 169 (Salud)	
Indicador propio	GM 3006 — Certificaciones	109 (PUCPR), 136 (FTD), 148, 149 (Salud)	
Indicador propio	GM 4001 — Recomendación de los clientes	101 (PUCPR), 160, 161 (Salud)	
Indicador propio	GM 4002 — Satisfacción de los clientes de Filantropía	160, 161 (Salud)	
Indicador propio	GM 4006 — Programas de bienestar en la organización	49, 193	
Indicador propio	GM 4007 — Normas de salud y seguridad en el trabajo	194	
Indicador propio	GM 4008 — Iniciativas y Programas NIMV (Núcleo de Identidad, Misión y Vocación)	51	
Indicador propio	GM 4009 — Voluntariado, implicación y responsabilidad social en las comunidades del entorno	91 (PUCPR), 154 (Salud)	
Indicador propio	GM 4010 — Protección de la infancia y la adolescencia	41	



ANEXOS

ASOCIACIÓN PARANAENSE DE CULTURA (APC)

Estado del valor añadido (EVA)[1]

(En miles de reales)

	2024	2025
INGRESOS		
Servicios educativos	1 072 722	1 218 859
Prestación de servicios hospitalarios	454 488	470 374
Otros ingresos	123 932	80 570
Pérdidas estimadas por créditos de dudoso cobro	(8138)	(31 926)
	1 643 004	**1 737 877**
BIENES Y SERVICIOS ADQUIRIDOS A TERCEROS		
Coste de las mercancías vendidas y de los servicios prestados	(411 126)	(459 079)
Materiales, energía y servicios de terceros	(190 011)	(209 314)
Otros	(219 436)	(251 710)
	(820 573)	**(920 103)**
VALOR AÑADIDO BRUTO	822 431	817 774
DEPRECIACIÓN Y AMORTIZACIÓN	(18 551)	(32 750)
VALOR AÑADIDO NETO PRODUCIDO POR LA ENTIDAD	**803 880**	**785 024**
VALOR AÑADIDO RECIBIDO EN TRANSFERENCIA		
Ingresos financieros	28 897	45 820
	28 897	**45 820**
VALOR AÑADIDO A DISTRIBUIR	**832 777**	**830 844**

DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AÑADIDO	2024	2025
Remuneración de los empleados		
Remuneración directa	498 271	543 351
Beneficios sociales	53 718	60 178
FGTS	46 827	50 419
	598 816	**653 948**
IMPUESTOS, TASAS Y CONTRIBUCIONES		
Impuestos y tasas	(3405)	(12 378)
	(3405)	**(12 378)**
REMUNERACIÓN DE RECURSOS AJENOS		
Gastos financieros	96 643	124 757
Arrendamientos	4551	4497
	101 194	**129 254**
REMUNERACIÓN DE RECURSOS PROPIOS		
Superávit/déficit del ejercicio	136 172	60 020
	136 172	**60 020**
VALOR AÑADIDO DISTRIBUIDO	**832 777**	**830 844**

[1]Nota: Para los ejercicios terminados a 31 de diciembre de 2024 y 2025.

FTD EDUCAÇÃO

Estado del valor añadido (EVA)[1]

(En miles de reales)

	2024	2025
INGRESOS		
Ventas de mercancías, productos y servicios	1526 354	1 509 155
Otros ingresos	13 948	20 459
Provisión por créditos de dudoso cobro	(4098)	(29 490)
	1 536 204	**1 500 124**
BIENES Y SERVICIOS ADQUIRIDOS A TERCEROS		
Coste de los productos, de las mercancías y de los servicios vendidos	(461 278)	(434 302)
Materiales, energía, servicios de terceros y otros	(475 806)	(543 899)
	(937 084)	**(978 201)**
VALOR AÑADIDO BRUTO	**599 120**	**521 923**
DEPRECIACIÓN Y AMORTIZACIÓN	(39 591)	(53 055)
VALOR AÑADIDO NETO PRODUCIDO POR LA ENTIDAD	**559 529**	**468 868**
VALOR AÑADIDO RECIBIDO EN TRANSFERENCIA		
Resultado por puesta en equivalencia	2686	6774
Ingresos financieros	28 321	61 779
	31 007	**68 553**

[1]Nota: Para los ejercicios terminados a 31 de diciembre de 2024 y 2025.

DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AÑADIDO	2024	2025
Remuneración de los empleados		
Remuneración directa	184 526	201 016
Beneficios sociales	27 435	32 909
FGTS	16 500	19 367
	228 461	**253 292**
IMPUESTOS, TASAS Y CONTRIBUCIONES		
Impuestos y tasas	74 656	5253
	74 656	**5253**
REMUNERACIÓN DE RECURSOS AJENOS		
Gastos financieros	28 892	32 680
Arrendamientos	25 224	29 353
Otras	42 454	95 028
	96 570	**157 061**
REMUNERACIÓN DE RECURSOS PROPIOS		
Beneficios retenidos/pérdida del ejercicio	190 846	121 811
Participaciones no controladoras en los beneficios retenidos	3	4
	190 849	**121 815**

Carta de verificación

Informe de aseguramiento limitado de los auditores independientes sobre la información no financiera

A la Associação Paranaense de Cultura – Grupo Marista:

Introducción

Hemos sido contratados por la Associação Paranaense de Cultura – Grupo Marista (CNPJ: 76.659.820/0001-51) para emitir un informe de aseguramiento limitado sobre la información no financiera contenida en el *Informe de Sostenibilidad 2025*, relativa al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025. Nuestra verificación no se extiende a información de periodos anteriores, proyecciones futuras ni metas no relacionadas con los indicadores objeto del alcance.

Responsabilidad de la Dirección

- Seleccionar y establecer criterios adecuados para la preparación de la información contenida en el Informe.
- Preparar la información de conformidad con las normas utilizadas en el informe, como la *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI), el *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) y los indicadores internos del Grupo Marista (GM).
- Diseñar, implementar y mantener el control interno para que la información esté libre de incorrección material debida a fraude o error.

Responsabilidad de los auditores independientes

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre la información no financiera basándonos en el trabajo de aseguramiento limitado llevado a cabo de acuerdo con la norma NBC TO 3000 (equivalente a la ISAE 3000) y el Comunicado Técnico CTO 07/2022 del CFC. Cumplimos con los requisitos de independencia y ética, lo que incluye el mantenimiento de un sistema de control de calidad conforme a la norma NBC PA 01.

Resumen del trabajo realizado

Un trabajo de aseguramiento limitado consiste principalmente en la realización de indagaciones a la Dirección y a otros profesionales implicados, así como en la aplicación de procedimientos analíticos para obtener evidencia.

Los procedimientos han incluido:

- La planificación, teniendo en cuenta la relevancia y el volumen de la información.
- La comprensión de la metodología de cálculo y de los procedimientos de recopilación de los indicadores.
- La aplicación de procedimientos analíticos sobre los datos cuantitativos y de indagaciones sobre los cualitativos.
- El cotejo de los indicadores de naturaleza no financiera con los registros contables o los estados financieros, cuando proceda.

Alcance y limitaciones

Los procedimientos de una aseguramiento limitado son sustancialmente menores en alcance que los de un trabajo de seguridad razonable (auditoría). En consecuencia, no nos permiten obtener la seguridad de que llegarán a nuestro conocimiento todas las cuestiones significativas que podrían identificarse en una auditoría completa. Además, los datos no financieros están sujetos a las limitaciones inherentes a la medición y a interpretaciones subjetivas sobre la materialidad.

Conclusión

Sobre la base de los procedimientos realizados y de la evidencia obtenida, y teniendo en cuenta el alcance mencionado en la sección «Otras cuestiones», no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información no financiera contenida en el *Informe de Sostenibilidad 2025* de la Associação Paranaense de Cultura – Grupo Marista no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los criterios de los Estándares GRI, SASB y los indicadores internos GM.

Otras cuestiones

Estándares GRI	2-7, 2-8, 2-27, 2-30, 3-1, 3-2, 201-1, 203-2, 205-1, 205-2, 205-3, 302-1, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 306-3, 306-4, 306-5, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 413-1 y 418-1
SASB	SV-ED-000.A y SV-ED-000.D.
Indicador interno (GM)	GM 2003, GM 3001 y GM 3002.

El resto de los textos, indicadores y contenidos no han sido verificados en este proceso.

Assinado de forma digital por FABIO EDUARDO LORENZON:00432264930
Dados: 2026.04.29 09:50:07 -03'00'

Fabio Eduardo Lorenzon
Contable CRC (SC) n.º 026.215/O-6
Martinelli Auditores · CRC (SC) n.º 001.132/O-9

CRÉDITOS

GRUPO MARISTA

Hno. Vanderlei Siqueira
PRESIDENTE

Maurício Zanforlin
CEO

COORDINACIÓN GENERAL

Carmem Murara
DIRECTORA DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y GUBERNAMENTALES

Daniela Bartkiw
ANALISTA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y *MARKETING*

Luiza Portela
ESPECIALISTA EN COMUNICACIÓN Y ASG

Rafael Finatti
ESPECIALISTA EN ASG

PUCPR

Hno. Rogério Mateucci
RECTOR

Paula Cristina Trivelatto
LÍDER ASG

SALUD

Dr. Álvaro Luís Lopes Quintas
DIRECTOR GENERAL

Luciane Aparecida Zanetti
LÍDER ASG

FTD EDUCAÇÃO

Maurício Zanforlin
DIRECTOR EJECUTIVO INTERINO

EQUIPO DE APOYO

Adriana de Fátima Martins
SALUD

Janete Silva Santos
FTD EDUCAÇÃO

Maira Oliveira Ruggi
PUCPR

CONSULTORÍA ASG Y GRI

SEED Consultoria em Sustentabilidade

Mayra Tavares Gil de Souza
ASESORA

Nádia Zuca
CONSULTORA ESPECIALISTA

Camila Farhate
CONSULTORA ESPECIALISTA

PROYECTO EDITORIAL Y GRÁFICO

BH Press Comunicação e Sustentabilidade

Cláudia Daniel
Gabriel Rocha
MAQUETACIÓN

Dulcemar da Costa
REVISIÓN Y EDICIÓN

Karina Freitas
DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN

Lívia Maia Leão
REDACCIÓN Y EDICIÓN

Renata Taffarello
REDACCIÓN Y EDICIÓN

Rosália Alves
Tatiana Rezende
REDACCIÓN

FOTOGRAFÍA

Acervo Grupo Marista, FTD Educação, Hospital Universitário Cajuru, Hospital São Marcelino Champagnat y PUCPR

VÍDEOS

BH Press Comunicação e Sustentabilidade
GUIONES Y EDICIÓN

Cscon Filmes
GRABACIÓN

João Borges
GRABACIÓN

TRADUCCIÓN

Pedro Batista


GRUPO
MARISTA
www.grupomarista.com.br