



Entrevista

Consultoría para la definición de un Plan Estratégico
para alcanzar la certificación de Empresa B:

Impulso hacia una compañía más equitativa y sostenible

Objetivo:

Evaluar la apropiación, capacidad de liderazgo en la transformación cultural y gestión del cambio en Medirex S.A.S BIC en el marco de la implementación del modelo Empresa B.

Lugar

Medirex S.A.S BIC
Calle 85A # 24 – 26



Fecha

Martes 4 de noviembre de 2025



Lorena Moreno F

Entrevistada

Directora General - Medirex S.A.S. BIC

Profesional en Finanzas y Negocios Multinacionales especialista en Gerencia Estratégica de Negocios. Con experiencia de liderazgo en procesos administrativos y financieros. Administración recursos físicos, humanos y financieros. Control, supervisión y gestión de contabilidad, tesorería, crédito y cartera, Facturación, Compras, comercio exterior e infraestructura. Administración, Construcción y estructura de procesos bajo la norma Iso 9001.

Fuente: LinkedIn

Entrevista

- ¿Por qué cree que su empresa se beneficiaría al convertirse en una Empresa B?

El mayor beneficio es enriquecer la filosofía corporativa [Transcripción 2:03]. La empresa ya tiene un camino en sostenibilidad (RSE y modelo BIC), y el sello B fortalecería esta transición bajo la premisa de ser una "mejor empresa para el mundo", engranando perfectamente con su propósito de "mejorar el fin de la vida"

- Desde la experiencia como empresa BIC ¿Es beneficioso tener una conciencia social y ambiental?

Sí, el modelo BIC les permitió profundizar en dos aristas que necesitaban refuerzo: el apoyo a la comunidad y el cuidado del medio ambiente (Minuto 3:21 -Entrevista). De aquí nació la Fundación Medirex y un sistema de voluntariado sólido, logrando que los empleados vean el impacto social como parte de su día a día.

- ¿Qué obstáculos enfrentaron al implementar prácticas alineadas al modelo BIC?

El reto principal no fue financiero, sino estratégico: poner la sostenibilidad al mismo nivel que la rentabilidad. Tuvieron que equilibrar el

cumplimiento de la misión y el margen financiero con las iniciativas sociales para que una no opacara a la otra, integrando la sostenibilidad como una iniciativa estratégica central.

- ¿Cómo planea comunicar la nueva visión de la empresa B a los empleados?

La comunicación no es unilateral; se realiza a través de:

- Movimiento BIC: Equipos de empleados que lideran comités ambientales y de siembra.
 - Espacios trimestrales: Encuentros donde la Dirección General expone avances.
 - Boletines semanales: Difusión constante de los progresos hacia la certificación.
 - Involucramiento de Stakeholders: Se informa desde la Junta Asesora hasta las familias de los empleados en eventos sociales.
-
- ¿Cómo planea involucrar a los empleados en la transformación de la empresa B?

Lo más complejo ha sido "atomizar" o reunir todos los componentes sueltos que ya venían trabajando. Un reto particular es la equidad de género, dado que el 70% de la plantilla son mujeres. El desafío es mantener la igualdad sin que la balanza se incline negativamente hacia los hombres, manteniendo beneficios ya establecidos como licencias de maternidad extendidas.

- ¿Cuáles cree que son las áreas más desafiantes al implementar el modelo de Empresa B?

Lo más complejo ha sido "atomizar" o reunir todos los componentes sueltos que ya venían trabajando. Un reto particular es la equidad de género, dado que el 70% de la plantilla son mujeres. El desafío es mantener la igualdad sin que la balanza se incline negativamente hacia los hombres, manteniendo beneficios ya establecidos como licencias de maternidad extendidas

- ¿Cree que generará mayor confianza por parte del mercado u otros aliados estratégicos al convertirse en una Empresa B?

Definitivamente. Considera que el sello B transmite la esencia de lo que son. Ya han visto beneficios con el modelo BIC en procesos licitatorios y esperan que la certificación aumente la confianza de proveedores internacionales, clientes y la propia familia empresaria.

- ¿Cuáles cree que son los pasos par asegurar el éxito de los cambios que genera convertirse en una Empresa B?

No perder de vista el propósito superior: El mensaje fundamental es mantener el "norte" de la compañía, que en el caso de Medirex es "mejorar el fin de la vida". Todo lo que haga la empresa debe alimentar y abonar ese propósito central. Asegurar que la estrategia sea compartida con la gente: Giovanna enfatiza que "sin la gente, la estrategia no se cumple". El éxito radica en involucrar a los empleados (aliados) en todas las metas, desde el crecimiento del portafolio hasta la rentabilidad.

- ¿Cómo abordaría la resistencia al cambio por parte de los empleados?

La resistencia será mínima porque el cambio es una evolución natural de su cultura actual. El éxito se asegura no perdiendo de vista el propósito superior y entendiendo que "sin la gente, la estrategia no se cumple". Para ella, el éxito no es el sello en sí, sino el proceso de construcción colectiva con sus "aliados" (empleados)
