



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Grupo Gesor

INFORME DE PROGRESO
2013 y 2014





Calle Luchana Número 4, 1ª Planta
28010 Madrid
España

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Proveedores
		Comunidad/Sociedad Civil
		Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

CON LA RED ESPAÑOLA DE PACTO MUNDIAL

Tras seis años implicados públicamente en la difusión e implantación de los Principios del Pacto Mundial, la Dirección y todas las Personas que forman parte de Grupo Gesor, reiteramos nuestro compromiso con pacto Mundial que tendría como punto de inicio nuestros Valores que son los que regulan el comportamiento de nuestras Personas.

El Decálogo de Principios Éticos, promovido ya en el Plan Estratégico 2010-2014 y con continuidad en el nuevo Plan 2014-2016, aplica a todas las Personas y Colaboradores, incluye los principios y conductas que están recogidos en el Pacto Mundial y añade nuestros compromisos con nuestros grupos de interés buscando coherencia con nuestro Modelo de Responsabilidad Social.

Son valores compartidos y cultura basada en la confianza y la transparencia y transmitido a las Personas a través del ejemplo y de la colaboración diaria, manteniendo en todo momento una implicación externa de alto grado con nuestros principales grupos de interés, tanto internos como externos, incrementando, en los dos últimos años, nuestra presencia y participación.

Como mención a las principales actividades desarrolladas durante los ejercicios 2013 y 2014 por Grupo Gesor, cabe destacar una mención especial del Colegio de Graduados Sociales de Madrid al Responsable del Área de Personas y Desarrollo por su labor de formación y difusión en materia de derechos laborales; nuestra colaboración con la Revista del mismo Colegio, difundiendo nuestras acciones en materia de conciliación familiar, en el mismo sentido, nuestra colaboración en las *Jornadas Best-Practices "Gestión del Tiempo y Medidas de Conciliación"*; participación con la empresa de Formación Garben, en el *Proyecto ideas Formación para empresas*, para fomentar la formación y el desarrollo profesional de los empleados; nuestra implicación activa en diversos Proyectos Sociales con nuestros grupos de interés (Campaña Por Ruanda, Día Europeo de la Diversidad, Carrera enfermedades raras, Carrera por la Diabetes, Médula para Mateo,...) y nuestra participación con algunas universidades (a destacar, en el estudio Universidad Politécnica de Cartagena, sobre grado de implantación de las medidas RS en las pymes), son algunos de los ejemplos de cómo las Personas de Grupo Gesor desarrollamos y nos implicamos en los Diez Principios del Pacto Mundial. .

Cabe destacar el reconocimiento como empresa solidaria 2014, a Sector3, empresa perteneciente al Grupo, otorgado por Acción contra el hambre, que acredita nuestro compromiso con la sociedad y nuestra implicación en la lucha contra la desnutrición infantil.



Javier Campelo González
Socio-Director Grupo Gesor



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Grupo Gesor

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Luchana 4, 1ª planta

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.gesor.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Javier Campelo González

Persona de contacto

Bernardo Lorenzo

Número de empleados directos

25

Sector

Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consultoría de gestión para empresas y administraciones públicas

Ventas / Ingresos

991.720

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Entorno local

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Aquellas empresas cliente y proveedores afectados por los servicios o actividades que lleva a cabo Grupo Gesor, así como aquellos cuyas decisiones afectan a sus intereses profesionales.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España, Portugal

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los

asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Se han definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso, teniendo en cuenta las actividades de difusión de la cultura socialmente responsable que adoptamos en Grupo Gesor.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través de correo electrónico, Intranet, Web y Newsletter a nuestros principales grupos de interés.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Enero de 2013 a diciembre de 2014.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual, excepcionalmente en el presente IdP reportamos además del año 2014, el año 2013 que quedó aplazado de reportar.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

A través de los canales de comunicación

bidireccionales abiertos con nuestros grupos de interés. Para más información sobre nuestros canales de comunicación, consultar los IdP de años anteriores.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Sociedad Limitada, con estructura funcional horizontal en la práctica, formada por los Socios Gerentes, Responsables de Área y Técnicos.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

La implantación de algunos de los principios deriva del sistema de gestión de personas efr, con acciones, seguimiento y medición de resultados en base a los indicadores efr vigentes. Para más información sobre nuestros indicadores, consultar los IdP de años anteriores.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

En Gesor son Líderes todas aquellas Personas referentes en la organización, bien por su posición en el Organigrama, bien por su posición de Liderazgo temporal en los distintos proyectos o iniciativas. El Organigrama General de Grupo Gesor pretende transmitir la flexibilidad de la Organización para adaptar los equipos ante los requerimientos del mercado, el reconocimiento del liderazgo no exclusivamente jerárquico, así como el valor del Cliente “envuelve a toda la Organización y todo nuestro esfuerzo en apoyo para su mejora y crecimiento se convierte en nuestra mejor protección”. Los Líderes, en cada momento, tienen acceso a toda la información que es necesaria, para realizar el trabajo día a día, con el objetivo de

garantizar el mejor servicio, que nos ayude a mejorar e innovar, ampliar, diversificar Clientes y mercados en los que operamos. Desde el año 2010, momento en que los Líderes de Grupo Gesor determinaron la necesidad de materializar un Decálogo de Principios (ver IdP años anteriores) que tiene como punto de inicio los Valores de Gesor, que son los que regulan el comportamiento de nuestras Personas, así como los principios éticos y conductas que están recogidos en los Informes de Progreso anuales del Pacto Mundial.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF,

UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

Durante los años 2013 y 2014, desde Grupo Gesor hemos colaborado con diferentes iniciativas relacionadas con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, con una participación más activa, respecto a años anteriores, dirigida a todos nuestros grupos de interés.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.gesor.es

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

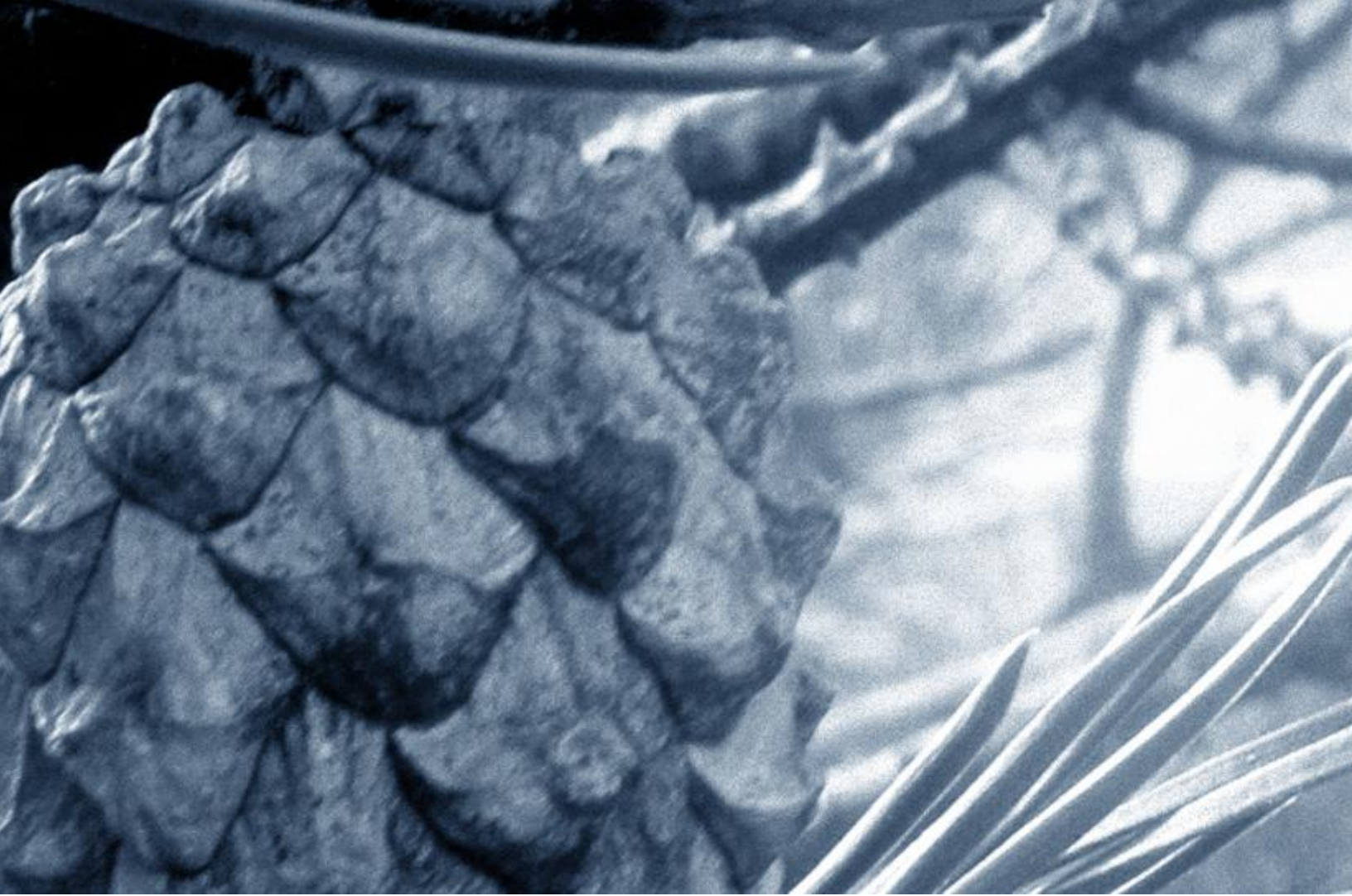
Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



10

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



8

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



6

Desafíos u Oportunidades contemplados

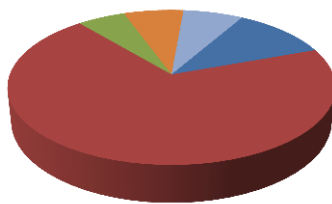
ANTICORRUPCIÓN



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 8
- Empleados: 50
- Proveedores: 4
- Accionistas: 0
- Administración: 0
- Comunidad: 5
- Medioambiente: 8

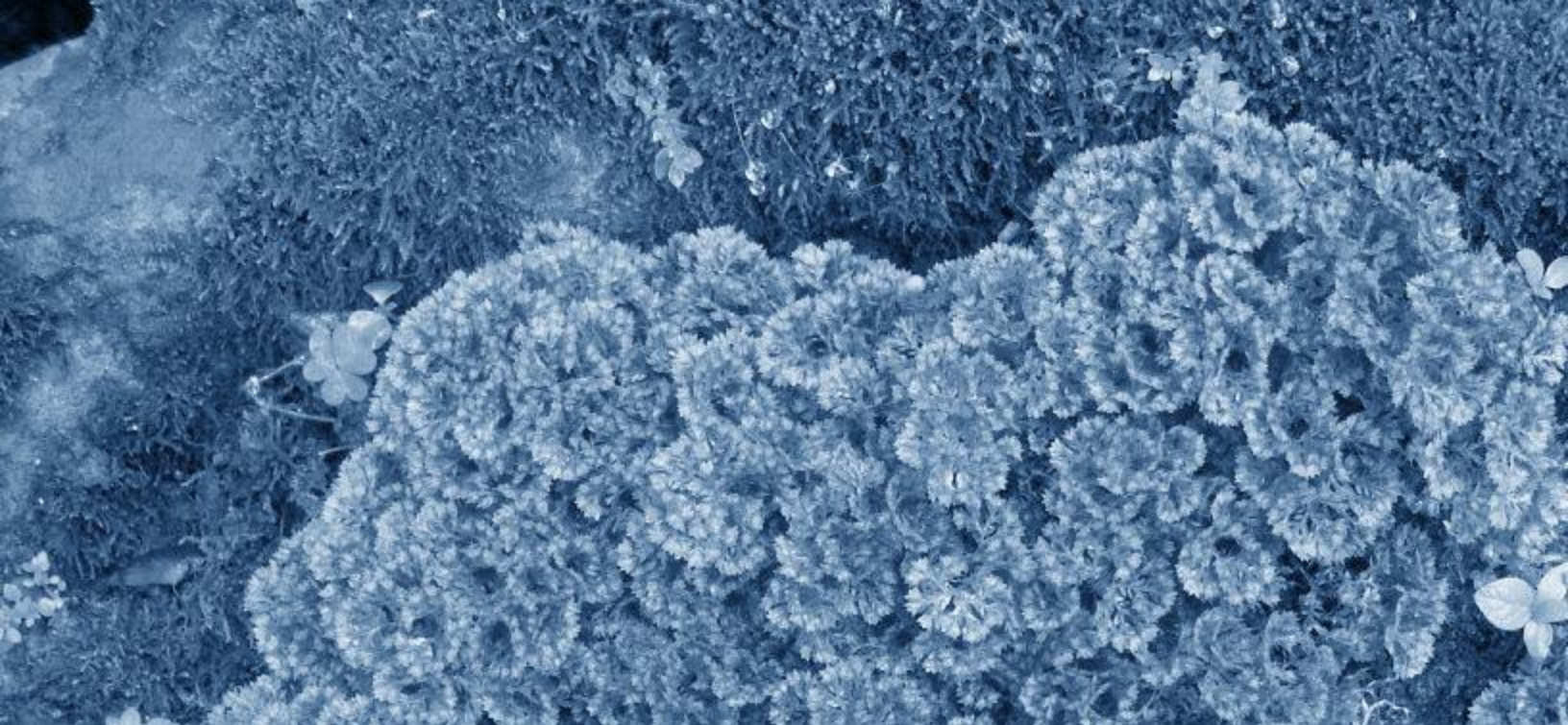
CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



243

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Satisfacción del cliente

Desde el año 2005 se desarrolla e implanta un Sistema de Gestión de Calidad basado en el estándar ISO 9001, certificado por la entidad BVQI. En abril de 2007 se integra el Sistema de Gestión de Medioambiente según la norma ISO 14001. A lo largo de los años posteriores hemos ido evolucionando y consolidando esta iniciativa; en noviembre del 2014 hemos recertificado el Sistema Integral.

Durante el año 2007 tuvo lugar la implementación del modelo EFQM, en enero de 2008 conseguimos el sello de Compromiso Excelencia Europea 200+. Desde la primera autoevaluación se han realizado mejoras en la organización que han llevado a la realización de una segunda autoevaluación y a la obtención del Sello al Reconocimiento a la Excelencia Europea 300+ en septiembre de 2010. En marzo del año 2013 realizamos una tercera autoevaluación donde se mantuvo el Sello al Reconocimiento a la Excelencia Europea 300+, habiendo asumido toda la organización, como reto colectivo, el alcanzar este año el Reconocimiento a la Excelencia Europea 500+.

Política de Calidad y Medioambiente - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Dentro del sistema integrado de Calidad y Medio Ambiente existe escrito y definido un procedimiento el PG-12 "Evaluación de la Satisfacción del Cliente". Este procedimiento es de aplicación a todas las actividades de seguimiento y medición de la percepción de los clientes de Grupo Gesor con respecto al cumplimiento de sus requisitos por parte de la organización, incluyendo las fuentes de información, responsabilidades, tratamiento y análisis que evidencien dichas actividades.

Objetivos

Establecer las directrices generales a seguir por Grupo

Gesor para evaluar el grado de satisfacción de sus clientes.

[Descargar documento adjunto](#)

Acciones llevadas a cabo durante 2013 y 2014:

Comentarios

Los Responsables de cada Departamento envían anualmente o al término del contrato, cuando éste sea inferior a un año, el Cuestionario de Satisfacción del Cliente a todos los clientes de Grupo Gesor de cuyos proyectos o servicios sean responsables, o al menos a una muestra representativa de los mismos.

Objetivos

Una vez recopilados los Cuestionarios de Satisfacción cumplimentados por los clientes, los Responsables de Departamento los remiten al Responsable de Calidad y Medio Ambiente, que calcula para cada pregunta de las efectuadas, la media de las respuestas, y la media del cuestionario en total. En la Revisión del SIG la Dirección, el Responsable de Calidad y Medio Ambiente y los Responsables de Departamento analizarán dichos resultados y comprobarán si el nivel de satisfacción alcanzado es menor, igual o superior al nivel de satisfacción que se deseaba conseguir.



Expectativas Clientes

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

G4-58

Comentarios

A disposición de nuestros clientes ponemos un nuevo canal de comunicación con la compañía, a través del cual pueden enviarnos sus sugerencias: BUZÓN DE SUGERENCIAS

Objetivos

Nuestro objetivo para el próximo ejercicio es mejorar en un 2% el uso de este canal de comunicación con nuestros principales clientes.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicadores Relacionados

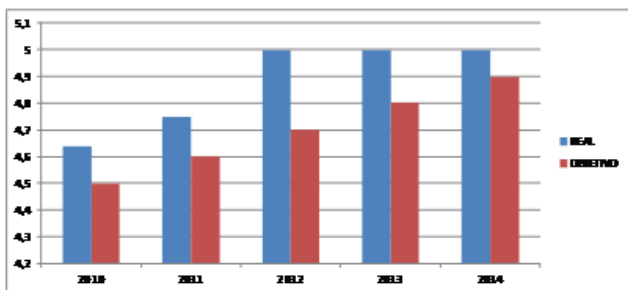
G4-PR5

Comentarios

Se calculará para cada pregunta de las efectuadas, la media de las respuestas, y la media del cuestionario en total.

Objetivos

Nuestro objetivo es conseguir que el grado de satisfacción sea igual o superior al nivel de satisfacción alcanzado en este año.



Índice Satisfacción

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Respetar la confidencialidad en todos nuestros grupos de interés.

Código Ético - Política

Comentarios

En el desarrollo de las actividades, en las decisiones que se tomen o en las que se intervenga, así como en las relaciones interpersonales que se mantengan en el ámbito laboral, además de cumplirse las obligaciones legales, debe mostrarse un comportamiento, transparente y de confidencialidad, cuando la información tratada así lo requiera.

Objetivos

El objetivo para el año 2015 es seguir manteniendo un 0% de incidencias derivadas del mal uso de los datos que obran en poder de Gesor. Para ello existe un documento de seguridad de aplicación a los ficheros que contienen datos de carácter personal que se hallan bajo la responsabilidad de Gesor, incluyendo los sistemas de información, soportes y equipos empleados para el tratamiento de datos de carácter personal, que deban ser protegidos de acuerdo a lo dispuesto en normativa vigente, las personas que intervienen en el tratamiento y los locales en los que se ubican. Todo el personal del Grupo conoce la importancia de la confidencialidad a todos los niveles y forma parte de nuestro compromiso.

Relación duradera con los clientes

Una relación duradera con los clientes permite tener mayor influencia por la credibilidad que se supone.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad.

Comentarios

Dentro del Sistema Integrado de Calidad y Medio-Ambiente existe el PG-12 de Evaluación de Satisfacción del cliente y el PG-9 de Comunicación. Existe también una Política de Seguridad, que da credibilidad a nuestra Organización y hace crecer la confianza en nuestros clientes.

Objetivos

Establecer las directrices generales a seguir por Grupo Gesor para establecer, implementar y mantener canales eficaces de comunicación, en este caso con las partes interesadas externas. Sabiendo que la información y los procesos que la apoyan, sistemas y redes son importantes activos de la Organización, el objetivo de nuestra Política de Seguridad es preservar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información ya que son esenciales para mantener nuestra competitividad, tesorería, rentabilidad, cumplimiento de la legalidad e imagen comercial.

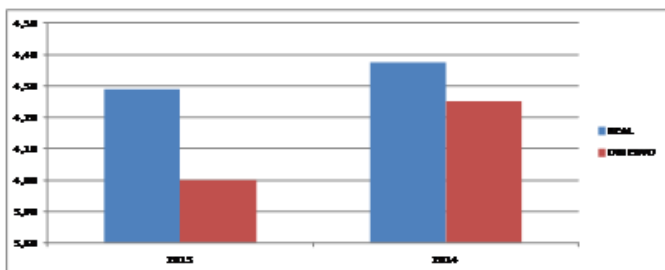
Encuestas de Satisfacción / Proyecto

Comentarios

Desde el 2013 se ha incorporado a la encuesta de satisfacción una referencia al conocimiento de nuestros clientes sobre las Certificaciones que posee Grupo Gesor, como medida de divulgación de nuestra cultura de la Calidad y la Excelencia.

Objetivos

Se han establecido un valor de referencia para cada uno de los apartados. Dichos valores de referencia se hayan incluidos dentro de la planificación estratégica medida mediante el Cuadro de Mando Integral y su revisión se realiza semestralmente junto con el resto del CMI.



Conocimiento Certificaciones GG

Nivel de satisfacción del cliente - Indicadores Relacionados

G4-PR5

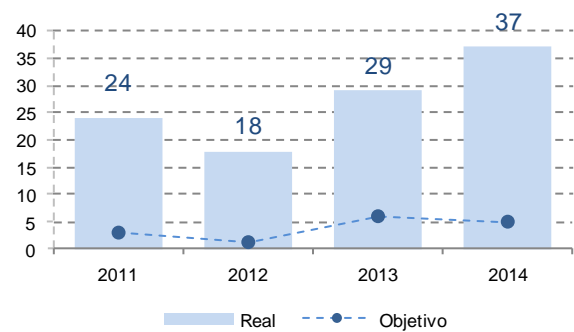
Comentarios

Grupo Gesor realiza con carácter anual una encuesta de satisfacción de clientes, y fruto de los resultados se han ido adaptando las mismas para una mayor comprensión de la opinión de los Clientes. Los resultados obtenidos son analizados en las reuniones comerciales, y constituyen la entrada para la toma de decisiones y la mejora continua.

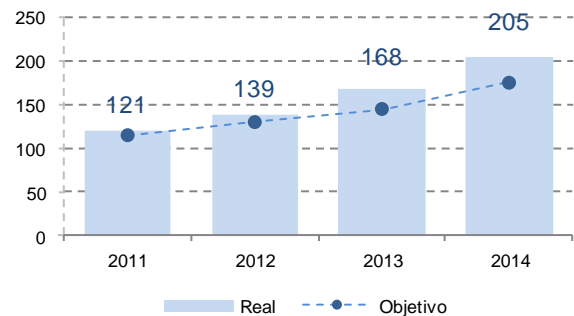
Objetivos

Existen gráficas que muestran el alto índice de satisfacción, que desde 2012 está en el máximo grado, que es nuestro objetivo y cuyos resultados se ven reflejado en el número de clientes que mantenemos y en el incremento de la facturación. El objetivo para el próximo año es que el índice de satisfacción de los clientes se mantenga en el máximo grado.

Cientes nuevos

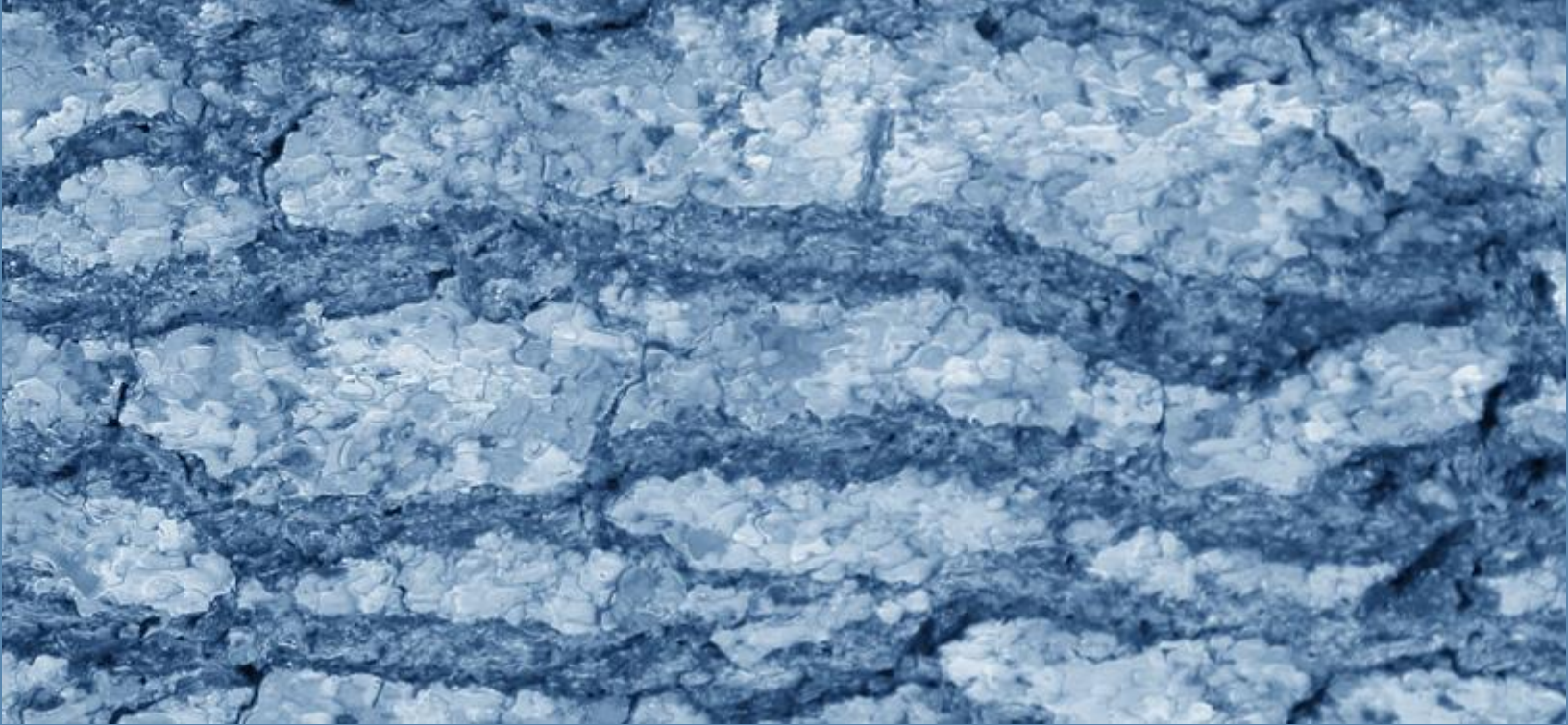


Número de clientes



GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Política Plan de Formación y Desarrollo Indicadores Relacionados

G4-LA9

Comentarios

Como novedad en los años 2013 y 2014 se ha incluido dentro del Plan de Formación Anual, un curso periódico sobre eficiencia energética.

Objetivos

Concienciar sobre el uso responsable y conseguir un ahorro y optimización de los recursos energéticos a través de la monitorización de los mismos.

Se prevé para el año 2015 monitorizar el consumo energético en nuestros centros de trabajo.

Favorecer la transparencia - Evitar riesgos anticorrupción

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia para pymes - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Las obligaciones de cumplimiento legal de las empresas españolas se han visto exponencialmente acrecentadas con la nueva responsabilidad penal de las personas jurídicas. Bajo la amenaza de severas penas el Código Penal obliga a las mismas a controlar que sus administradores, directivos y empleados no delincan en provecho de la empresa. El propio Código Penal promueve y anima a instaurar mecanismos de debido control que ahora especifica el art. 31 bis CP. A partir de estas obligaciones legales, en el año 2014 hemos desarrollado una metodología de Prevención y Cumplimiento que se ha plasmado en una evaluación

externa de nuestro grado de cumplimiento en el ámbito de la prevención.

En el 2015 se tiene previsto realizar un desarrollo web que facilite la toma de datos y análisis, tanto para Gesor como para terceros.

Objetivos

- Reforzar su responsabilidad social corporativa.
- Reafirmar nuestros valores y promover una mejor integración
- Para protegernos a nosotros mismos frente a conductas delictivas que pudiéramos incurrir las personas que trabajamos en Gesor.
- Para precaver mejor las posibles sanciones administrativas para Gesor y las penas para sus directivos administradores.

Seguimiento

El seguimiento lo realizamos anualmente a partir del diagnóstico realizado bajo la metodología desarrollada conjuntamente con el Instituto de Derecho Penal Europeo e Internacional de Castilla – La Mancha y revisado por los catedráticos Adán Nieto Martín, Catedrático de Derecho Penal (Universidad de Castilla – La Mancha) y Juan Antonio Lascuraín Sánchez, Catedrático de Derecho Penal (Universidad Autónoma de Madrid).



Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Desde el año 2008 tenemos implantado un Sistema de Gestión de Personas, certificado por la Fundación Más Familia, que garantiza el respeto de los derechos de los trabajadores más allá de las obligaciones legales y convencionales.

Políticas Internas de Gestión - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Durante los últimos años, hemos impulsado la idea de que las Personas que formamos Grupo Gesor jugamos un papel clave, siendo el núcleo de desarrollo de la Organización, y ello queda reflejado en nuestra estrategia y expresado mediante un objetivo focalizado en las Personas: “**TODOS SOMOS GESOR**”.

La gestión de las Personas en Grupo Gesor se lleva a cabo a través del Plan de Gestión de Personas que apoya la consecución de la Misión y Visión a través del impulso de nuestros valores: Compromiso, Equipo, Participación, Responsabilidad e Innovación.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Objetivos

Mejorar nuestra puntuación en la calificación que la Fundación Más Familia realiza tras la evaluación para renovación del certificado efr, al menos en 30 puntos anuales.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

0

Comentarios

A través del buzón de sugerencias on line y del buzón físico.

Objetivos

Conocer la satisfacción y motivación de las Personas que conforman Grupo Gesor

Información a los empleados

No tenemos riesgo alto de que se produzca falta de información de y hacia los empleados, debido a la política de comunicación tanto interna como externa, y a las acciones que llevamos a cabo para conseguir una comunicación bidireccional eficiente y eficaz.

Políticas Internas de Gestión - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

La planificación de necesidades de personal a corto plazo y sus ajustes en diferentes momentos del año, se realiza a través de la comunicación permanente entre Dirección y los Responsables de Área, los cuales transmiten los requerimientos en materia de Personas que surgen, a los que se da respuesta en el 100% de las ocasiones, a través de las Políticas efr (conciliación e igualdad) de Gestión de Personas.

Las ideas propuestas a los Líderes son analizadas y valoradas, si son viables y contribuyen a la mejora de nuestro compromiso con cualquiera de nuestros grupos de interés o impactan en resultados en la sociedad se tienen en consideración y se dispone de los medios para llevarlas a cabo.

Objetivos

Apoyo y promoción de las ideas surgidas de las Personas

Acciones

Se despliega a través de las reuniones PEN (Punto de Encuentro), reuniones mensuales y trimestrales.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

A través de las actas de los diferentes comités de seguimiento los Responsables de Área transmiten al resto de Líderes de la Organización las aportaciones de las Personas bajo su responsabilidad. Perfecciona con las revisiones y medidas adoptadas.

Evidencias: Buzón de sugerencias, Plan de comunicación interna

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Se desarrolla el conocimiento y las capacidades de las Personas que forman parte de Grupo Gesor

Políticas Internas de Gestión - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

La gestión del conocimiento ligado al desempeño de las Personas en relación con la innovación como un fin para gestionar el talento a través de la participación, nos permite:

1. Identificar las Personas dispuestas al cambio (salir de la zona de confort).
2. Impulsar la participación en iniciativas estratégicas.
3. Integrar equipos diversos (enriquece el proceso de innovación).
4. Crear un entorno de confianza (gestión del compromiso y capacidad para la toma de decisiones).

Objetivo

Crear equipos multidisciplinares excelentes que enriquezcan los proyectos en los que participan

Política de Desarrollo Profesional

Desarrollar la gestión por competencias y fomentar la cualificación, polivalencia y motivación de las Personas a través de los Planes de Formación y la difusión del conocimiento.

El Plan de Formación permite incorporar propuestas formativas más allá de lo inicialmente planificado atendiendo a las necesidades que puedan ir surgiendo. Estas necesidades “extraordinarias” se estructuran en sesiones internas colectivas impartidas principalmente por Responsable de Administración y Dirección sobre temas técnicos y de actualidad normativa destinada tanto a toda la plantilla como a colectivos concretos, y en sesiones externas, a nivel individual.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

A principios de 2014 se desarrolla un nuevo Cuestionario de Formación, que valora la formación impartida, tanto a nivel de conocimientos del docente como a nivel de contenido de la formación recibida, con objeto de mejorar la calidad de la formación y su idoneidad para la práctica profesional (el día a día).

Evidencias: Plan Formación Anual 2008-2014 y Cuestionarios de Formación 2013 y 2014.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

G4-LA10

Observaciones Genéricas

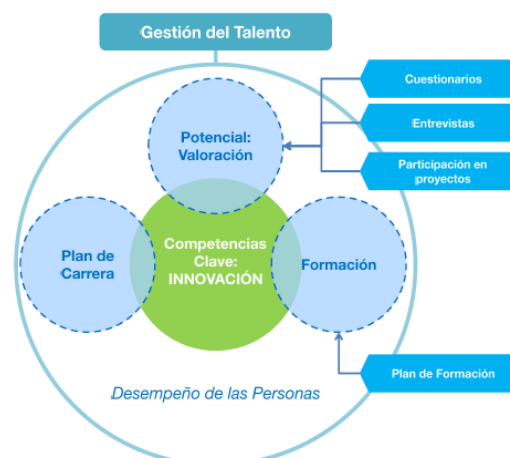
Comentarios

Su implantación se lleva a cabo a través del Sistema de Gestión de Personas que incluye el desarrollo de capacidades de acuerdo a las competencias profesionales definidas para cada puesto.

Objetivos

Promoción profesional de las nuevas incorporaciones (al menos una al año).

[Descargar documento adjunto](#)



Evaluaciones de desempeño

Recompensa, reconocimiento y atención a las
Personas de la organización

Políticas Internas de Gestión - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

No hay riesgo de que no se lleven a cabo las evaluaciones pues son necesarias para el desarrollo de las personas de acuerdo al Plan de Carrera establecido en Grupo Gesor.

El compromiso con la gestión de nuestras Personas viene determinado en la definición de nuestro Plan Estratégico, con el establecimiento de la línea estratégica 5 y los objetivos asociados. Las herramientas principales que disponemos en este sentido son el Plan de Gestión de Personas, la Evaluación del Desempeño y el Sistema efr de igualdad y conciliación, que nos permiten coordinar las capacidades de nuestras Personas con las necesidades de la Organización.

Nuestros Procesos de Selección se llevan a cabo cumpliendo con los principios de mérito y capacidad y en línea con nuestro compromiso con la Responsabilidad Social: Igualdad y Conciliación.

Por otra parte, Dirección junto con los Responsables de Área, participa directamente en la evaluación del desempeño donde se establecen objetivos individuales/colectivos, necesidades y propuestas de mejora conforme a las nuevas actividades a desarrollar y resultados clave obtenidos.

Objetivo

Premiar el desempeño excelente de las Personas de Grupo Gesor.

En reuniones de proyecto y mediante correo electrónico se comunica públicamente el reconocimiento al trabajo excelente de las Personas que hayan participado en proyectos tanto en oficina como destinados en Cliente.

En las reuniones de fin de proyecto, Dirección reconoce la labor del Jefe de Proyecto y del resto del equipo de proyecto sobre la actividad realizada. A su vez, hace un reconocimiento público con la presencia del Responsable/s de Área de los logros alcanzados. Con esta información, el Responsable de Área impulsa las siguientes acciones de reconocimiento, recompensa y atención a las Personas de Área:

- Promoción a un perfil de puesto superior (Plan de Carrera).
- Favorecer formación técnica en conocimientos específicos.
- Aplicación de complementos retributivos asociados a cargas de trabajo no habituales.
- Promover la participación de las Personas en la toma de decisiones del Área.
- Favorecer un buen clima laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar.

De los resultados obtenidos en los Cuestionarios de Satisfacción y en las Evaluaciones del Desempeño, puede afirmarse que el personal se encuentra satisfecho con los reconocimientos en base a su desempeño.

Evidencias:

Actas reuniones fin proyecto y Correos electrónicos

Igualdad de género

A través del Sistema de Gestión efr (para más información, consultar nuestros IdP de años anteriores).

Políticas de Conciliación - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Durante los años 2013 y 2014 en Grupo Gesor hemos formalizado, dentro de la Política de Desarrollo Profesional, las competencias necesarias a desplegar hacia todas las personas que formamos parte del Grupo, de acuerdo a cada uno de los perfiles de puesto. Tanto los Responsables de Área como la Dirección de Grupo Gesor, son los encargados de promover y evaluar la evolución profesional de las personas que formamos parte de Grupo Gesor. Dentro de la plantilla de Grupo Gesor, contamos con un índice de rotación cercano al 0%, con personal estable con una antigüedad media en torno a 8 años. En todos los puestos (administrativos, técnicos, consultores junior y senior, Responsables de Área y Gerentes) hay paridad de género, mantenida en el tiempo (desde al año 2009 en torno a una media de 50,5%, correspondiendo a los años 2013 y 2014, 49% y 52% respectivamente).

Objetivos

Bianualmente recertificación efr a través de la Fundación Más Familia, con mejora en la puntuación respecto de nivel de conciliación obtenido en la certificación anterior.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

G4-LA10

Comentarios

Desde la implantación del sistema efr las competencias de las personas han sido identificadas y proyectadas en el Plan de Carrera.

Objetivos

Las tendencias de estos indicadores son positivas y sostenidas en el tiempo y consecuencia directa del Plan de Formación con las acciones implantadas en relación al desarrollo de las Personas.

[Descargar documento adjunto](#)

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

El desarrollo de las Personas se asegura con las acciones definidas en el Plan de Formación Anual y otras actividades ej. la participación como ponentes en jornadas. Además, periódicamente, el Responsable de Administración de Personal se encarga de lanzar Cuestionarios de Satisfacción, y realiza un informe, consensuarlo con Dirección para llevar a cabo las acciones que se consideren necesarias.

Plan de Formación y Desarrollo - Política Indicadores Relacionados

G4-LA9

Comentarios

Desde el informe de progreso del 2012 uno de nuestros objetivos fundamentales ha sido recuperar el modelo de formación interna, lo que contribuirá a potenciar y desarrollar nuevos conocimientos y recursos técnicos para el desempeño de la actividad diaria de la empresa y para fomentar la comunicación interna.

Objetivos

El objetivo principal de la formación interna, es conseguir una formación multidisciplinar que nos permita participar en distintos proyectos y adaptarnos al proceso de cambio en el que estamos inmersos, así como intentar exportar esos conocimientos a los clientes.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Mejora de la política de formación interna.

Es obligatorio que los responsables impartan formación al menos una vez cada dos meses.

Cada persona de Gesor deberá recibir un mínimo de 2 horas de formación bimensualmente.

Los cursos contarán un máximo de 7-8 asistentes y un mínimo de 4, salvo que la materia a impartir por normativa legal exija un número mayor de asistentes (Por ejemplo: Prevención de Riesgos Laborales, Medidas de sensibilización medioambientales, etc) La duración del curso podrá ser como máximo de ½ hora a 40 minutos por sesión.

Las acciones formativas se realizaran fundamentalmente los viernes. Deberán existir al menos dos acciones formativas cada mes.

Se evaluará la formación impartido por parte de los asistentes así como el grado de aprovechamiento del curso.

Los cursos a impartir deberán ser de carácter práctico para que puedan ser exportados a clientes.

Las presentaciones se efectuaran en formato digital.

Se requiere a los Responsables de Área, que presenten al mail de Enrique Álvarez sus propuestas para poder planificar la acción formativa tanto para el final de ejercicio como para el próximo año. (Para los responsables es obligatorio impartir formación).

Cada responsable de Área que convoque el curso, determinará quién debe acudir a los cursos formativos. Un área no debe quedar nunca desatendida con las obligaciones con los clientes.

Es recomendable que se envíe o se publique en GESORPOINT, previamente la información sobre el curso que se vaya a celebrar.

Objetivos

- Que todo aquel que forma parte de Gesor reciba formación útil para su trabajo.
- Obtener la formación necesaria para poder participar en diferentes proyectos y crear equipos multidisciplinarios.
- Exportar ese conocimiento a clientes. • Incrementar las ventas y productividad.
- Tener una imagen global de todas las actividades que se realizan en Gesor en cada departamento.
- Cumplir con lo establecido en los procedimientos normativos de la organización.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Cada curso realizado por el personal de Grupo Gesor tiene a su conclusión una encuesta de satisfacción para todas las personas participantes, donde se evalúa no solo los contenidos del curso recibido, sino también la aplicabilidad del mismo.

Objetivos

Los objetivos son fijados anualmente teniendo en cuenta los resultados del período anterior, pretendiendo superar el logro alcanzado, o adecuarlo a la situación del momento concreto. Nuestro objetivo también es que la valoración Global de los cursos realizados se publique en Gesorpoint.

Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva

Grupo Gesor va más allá de lo establecido en la normativa laboral . El apoyo de los Líderes a las aportaciones de las Personas fomenta la promoción de las ideas, que son analizadas y valoradas, y si son viables y contribuyen a la mejora de nuestro compromiso con cualquiera de nuestros grupos de interés o impactan en resultados en la sociedad se tienen en consideración y se dispone de los medios para llevarlas a cabo.

Identificación del empleado con la entidad

Los Líderes desarrollan y utilizan diferentes canales de comunicación bidireccionales para escuchar las aportaciones y/o quejas. Para ello se utilizan diferentes canales que se encuentran definidos dentro del Plan de Comunicación Interna. Los Líderes apoyan y facilitan las iniciativas y actividades de mejora relacionadas con el desarrollo, implantación y certificación del SIG, desarrollo y aplicación del modelo EFQM, desarrollo de acciones de mejora detectadas a partir de la autoevaluación EFQM, y desarrollo de planes de conciliación de la vida personal y laboral en base al Sistema de Gestión efr (empresa familiarmente responsable) implantado.

Política de Comunicación Interna - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

A través de las actas de los diferentes comités de seguimiento los Responsables de Área transmiten al resto de Líderes de la Organización las aportaciones de las Personas bajo su responsabilidad. Perfecciona con las revisiones y medidas adoptadas. Despliegue: A través de las reuniones PEN (Punto de ENcuentro), reuniones mensuales y trimestrales.

Seguimiento: A través de las actas de los diferentes comités de seguimiento los Responsables de Área transmiten al resto de Líderes de la Organización las aportaciones de las Personas bajo su responsabilidad. Perfecciona con las revisiones y medidas adoptadas.

Evidencias: Buzón de sugerencias y Plan de comunicación interna.

Objetivos

Objetivo: Apoyo y promoción de las ideas surgidas de las Personas.

Comentarios

[Descargar documento adjunto](#)

Manual de Bienvenida - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Existe un Manual de Acogida para todo el personal que entra a formar parte del Grupo Gesor, en donde además de dar la bienvenida a los nuevos miembros se pretende sirva de ayuda para el conocimiento de la organización en la que comienza a trabajar, de una forma global.

Objetivos

Entendemos que unos de nuestros pilares fundamentales son los empleados. Por eso el objetivo primordial de este manual es que

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto Comentarios

En Grupo Gesor tenemos implantado y certificado un sistema integrado de gestión de calidad y medio ambiente – SIG basado en las normas ISO 9001 e ISO 14001. Dentro del sistema de gestión hemos desarrollado un mapa de procesos donde se identifican los procesos de negocio, los procesos estratégicos y los procesos de soporte, así como la relación entre los mismos. De igual forma hemos desarrollado procedimientos e instrucciones operativas dentro del SIG donde se definen las actividades a desarrollar y las responsabilidades de las Personas.

Objetivos

El objetivo fundamental es que todas las Personas de Gesor a diferentes niveles, y a través de distintas herramientas (Comités Estratégicos, Comités Comerciales, etc.) intervengan en la “Formulación y Revisión de la estrategia”, el “Desarrollo del Negocio” y la “Mejora Continua” Procesos de Negocio: Reflejan la actividad de Gesor, y por tanto son los procesos principales en los que intervienen las Personas. Procesos de Apoyo: Además de ser los procesos de soporte para todo Gesor, en estos procesos se incluyen los instrumentos de detección de

necesidades del personal, evaluación de su satisfacción, etc.

Buen ambiente laboral

Se citan acciones que se han puesto en marcha en el último año, principalmente orientadas hacia la comunicación y desarrollo profesional, a través de equipos de mejora a los que se dota de recursos, se motiva a actividades de benchmarking y se da prioridad para la formación relativa al desarrollo profesional; asimismo, se fomenta Gesorpoint como medio de comunicación.

Política de RRHH - Política Indicadores Relacionados Comentarios

Grupo Gesor viene midiendo la satisfacción de las personas a través del sistema de gestión EFR, que muestra una evolución positiva desde el año 2008 en cuanto a productividad vs satisfacción del empleado gracias a la implantación de las medidas que fomentan la conciliación de la vida profesional vs personal.

Objetivos

Seguir manteniendo el grado de compromiso del personal con la empresa. En el Plan estratégico desarrollado en el 2014 una de sus líneas estratégicas son las Personas como gestores y generadores de valor. Nuestro mayor objetivo a este nivel es seguir reforzando el compromiso y el sentido de pertenencia, facilitando la conciliación laboral y familiar (PE)

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Existen en el Grupo Gesor medidas ya consolidadas para fomentar la conciliación, con indicadores que muestran el grado de uso y disfrute de las mismas.

Desde el año 2009 se llevan a cabo bianualmente Cuestionarios de Satisfacción efr. Consta de 25 preguntas y se segmenta por género, antigüedad y nivel de puesto (opcional). Para preservar el anonimato, se realiza en papel y se entrega en el buzón de sugerencias físico.

A través de correo electrónico, se invita a todo el personal de Grupo Gesor a participar, enviando el Cuestionario de Satisfacción efr. Su cumplimentación es voluntaria. Plazo 3 semanas.

Finalizado el plazo el Responsable de Administración de Personal junto al Responsable efr realiza un informe de resultados acompañado de unas propuestas de mejora. Este informe pasa a Dirección, quien decide sobre las mejoras propuestas. Si la mejora es aprobada, pasa a formar parte de las medidas efr. Como resultado de los dos últimos informes, se han llevado a cabo acciones relacionadas con la medida de flexibilidad.

Evidencias: Cuestionario de satisfacción efr 2009-2014 e Informes efr 2008-2014

Objetivos

Queremos que siendo las Personas una línea de actuación del nuevo PE, nuestro objetivo fundamental será el lograr un equipo cohesionado bajo una idea común, ilusionado en el proyecto de Grupo Gesor, motivado, adecuadamente formado y que transmita alegría, es un elemento fundamental, transversal e imprescindible para el despliegue del Plan Estratégico, lo que va más allá de las medidas concretas que nos permitan desplegar el plan de acción para la consecución de los objetivos definidos.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

G4-58

Observaciones Genéricas

Comentarios

Existe en la intranet del Grupo Gesor un buzón de sugerencias donde todo el Personal del Grupo, lanzan las ideas que luego pueden traducirse en nuevas medidas de conciliación para el personal.

Indicadores EFR, están visibles y comunicados en la intranet de Grupo Gesor (para más información, consultar nuestros IdP de años anteriores).

Objetivos

Nuestro objetivo es potenciar el uso de dicho buzón por parte de todo el personal y conseguir que sea el principal canal de comunicación, alcanzando al menos un 70% de utilización.

Para más información acerca del seguimiento de indicadores en el Grupo de Interés

EMPLEADOS:

[Descargar documento adjunto](#)

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos

Plan RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Gesor por su actividad y no tener proveedores fuera del ámbito nacional no tiene riesgos de incumplimiento o vulneración de Derechos Humanos en su cadena de suministros. Para poner en valor dichos Derechos desde Gesor se incluye el envío del Idp a los proveedores, tratando de poner en su conocimiento el compromiso que tenemos con estos principios.

Objetivos

El objetivo en esta materia de Gesor, es que 100% de los proveedores que se incorporen cumplan con los Derechos Humanos, para la mejora social y ambiental de la compañía

Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Política de Contratación Responsable - Política

Indicadores Relacionados

Comentarios

Fruto de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Grupo Gesor se ha comprometido a apoyar y aplicar los principios fundamentales en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

De suma importancia es trabajar con proveedores que compartan esta determinación y conduzcan su propio negocio bajo los mismos valores corporativos con los que Grupo Gesor está comprometido.

Derivado de la Política de Contratación se realiza el Código de Conducta para proveedores, elaborado por la organización, cuyo objetivo es garantizar que los

proveedores ejercen su actividad empresarial respetando los Derechos Humanos.

Este Código es enviado a todos los proveedores con los que GG trabaja, solicitando su compromiso con el mismo.

Objetivos

El objetivo de esta Política de Contratación Responsable es su total implantación, con el objetivo que en el próximo periodo estratégico (2016-2018), el 100% de los proveedores con lo que Grupo Gesor trabaje, sean respetuosos con los derechos humanos.

Evaluación - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

A través del SIG, Grupo Gesor establece los criterios para realizar la evaluación de proveedores. Uno de los criterios a evaluar es el cumplimiento por parte de los proveedores de respetar los Derechos Humanos, comprometiéndose con nuestro Decálogo de Proveedores, siendo uno de los criterios para realizar la evaluación de proveedores y actualizar la lista de proveedores homologados por la organización.

Evaluación de proveedores

El departamento de compras evalúa y clasifica a los proveedores siguiendo los principios de no vulneración de los derechos humanos.

Política de Compras - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Dentro del Sistema Integrado de Calidad y Medio Ambiente hay el PG-07 Procedimiento de compras. Este procedimiento es de aplicación a la adquisición de material de oficina, equipos informáticos o servicios que afecten o puedan afectar a la calidad del servicio y al Medio Ambiente.

Objetivos

Uno de nuestros objetivos para el 2014 es adecuar el procedimiento PG-07 al proceso como se está haciendo.

Evaluación - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El PG-08 es el procedimiento de evaluación de los

proveedores. Nos asegura que el proceso de selección, evaluación y seguimiento de proveedores se realiza de la forma más eficaz posible. Según el producto o servicio que vaya a adquirirse, la evaluación inicial es efectuada por el Responsable de Tecnología y/o Administración, quien considera el tipo de evaluación a aplicar, con la información de que dispone y la incidencia del suministro en la calidad de los servicios y productos suministrados, y posibles afecciones al Medio Ambiente.

Objetivos

Nuestro objetivo es que todos los nuevos proveedores tengan al menos alguna certificación, que nos garantice su compromiso con la sociedad.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

A través de lo establecido en el Sistema de Gestión efr.

Comentarios

Dentro del PG-08 se explica cómo se verifica el mantenimiento de los requisitos iniciales mediante la evaluación continuada, consistente en revisar periódicamente los datos e incidencias relativos a los productos suministrados

Objetivos

Nuestro objetivo en esto años es mantener el listado de proveedores aprobados, sin tener que proponer ninguna acción correctiva.

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas

Por la actividad desarrollada no tenemos riesgo de incumplimiento de este principio, y propiciamos alianzas entre Gesor y diferentes asociaciones. A lo largo de los más de 20 años de trayectoria somos conocedores del impacto social de nuestra actividad. Los reconocimientos públicos evidencian nuestro compromiso con la sociedad y con nosotros mismos. Otros enfoques que aseguran una correcta gestión de nuestra relación y compromiso con la sociedad y resto de grupos de interés, y en especial con la infancia, son nuestros proyectos solidarios más importantes: - Voces para la Conciencia y el Desarrollo www.voces.org.es - Misioneras de Jesús, María y José www.misionerasjmj.org - Fundación Amigos de Silos www.asociacionamigosdesilos.es - Proyecto Solidario por la infancia www.proyectosolidario.org Cooperaciones que aportan a nuestras Personas la posibilidad de colaborar y ayudar en diversos ámbitos, alineados con nuestros Valores. Los reconocimientos públicos evidencian nuestro compromiso con la sociedad y con nosotros mismos.

Código Ético - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Tenemos un Decálogo de Principios Éticos implantado y dado a conocer a todos los grupos de interés.

Objetivos

En estos años 2013 y 2014 hemos mantenido nuestro apoyo a todas las iniciativas encaminadas a la protección del menor. Queremos extender este objetivo a nuestros grupos de interés y percibiendo que cada vez tiene más importancia las alianzas entre las empresas que permite crecer y diversificar, uno de nuestros objetivos será la realización de un análisis DAFO, en donde podamos analizar las posibles alianzas a desarrollar fundamentadas en la aceptación de los principios de comportamiento ético de Gesor.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se lleva tiempo colaborando con la ONG Acción Contra el Hambre, ya que de forma gratuita aparecen en nuestra WEB desde hace varios años sus ofertas de empleo. Pero desde julio 2014 su sello está en un lugar destacado de nuestra página WEB.

Objetivos

Nuestro objetivo en el 2013 ha sido presentar a Sector3, una de las empresas del Grupo Gesor para la obtención del sello de empresa solidaria en el 2014, que otorga Acción contra el Hambre. El 30 de julio Grupo Gesor obtiene dicho sello solidario. Con ello ayudamos a dicha organización y pasamos a formar parte activa como empresa solidaria, haciendo publicidad constante y gratuita de la ONG en nuestra WEB. Se participa también con la ONG de enfermedades raras, en el 2014 Gesor estuvo presente en la convocatoria de su primer maratón y uno de nuestros compañeros participó como monitor en ese día.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Durante los años 2013 y 2014 el Grupo Gesor ha seguido colaborando con distintas acciones de difusión en iniciativas de problemática infantil.

Objetivos

En nuestro informe de progreso del 2012 se comentó la iniciativa llevada a cabo con las Misioneras de Jesús, María y José, en favor de los niños de su guardería en Madrid. El objetivo del año 2013 ha sido poner cara a los niños de la guardería, pasar un día con ellos. Uno de nuestros compañeros realizó magia para los niños. A través de las felicitaciones de Navidad, tanto del 2013 como del 2014 se ha recaudado dinero para las Misioneras que lo utilizan en los diferentes proyectos que tienen entre manos. Todo lo referente a la infancia tiene cabida en Gesor. Durante el 2014 se ha tenido como objetivo dar a conocer la iniciativa creada de "Médula para Mateo", tanto a nivel interno como externo a través de correos y comunicaciones. También en el mes de abril se asistió a un espectáculo organizado por las Misioneras

de Jesús María y José: Por Ruanda: niños/madres con sida. En el evento al que dimos toda la cobertura, participaron unos padres que habían estado en verano con sus hijos en una misión de las hermanas en Ruanda, exponiendo fotografías y haciendo comentarios sobre la vida de esa población.

Participación ciudadana - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Este elemento está implantado pero varía según las diferentes iniciativas que la sociedad desarrolle y que el Grupo Gesor asuma para poder participar en ellas activamente.

Objetivos

Desde que se conoció que Madrid se presentaba como candidata para albergar las olimpiadas, y estando nuestra oficina en esta ciudad, nos pareció que un modo de apoyar esta candidatura era lanzar una serie de comunicados en Facebook en las diferentes empresas del grupo. El objetivo se cumplió ampliamente ya que la repercusión fue de 544 personas interesadas. En Gesor nos hacemos eco de la iniciativa de la Fundación Alares, en el día de la Discapacidad con la campaña "Reparte Flores". Gesor también participa en los eventos culturales, prueba de ello es el apoyo de nuestro equipo a las actuaciones de empleados y colaboradores desarrolladas en el año 2014. En este 2014 algunos miembros del equipo Gesor participaron en la carrera por la Diabetes.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) -

Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Existe un indicador del dinero aportado en las campañas de Navidad para las Misioneras de Jesús María y José.

Objetivos

Nuestro objetivo en el 2013 al igual que en el 2014 es poder mantener la aportación de nuestro donativo a las Misioneras de Jesús María y José. Aportación económica con la Asociación Amigos de Silos. Tarifas especiales y colaboración en divulgación de proyectos con Voces.

Algunas de nuestras ACCIONES SOCIALES a las que hacemos referencia en nuestra Carta de Compromiso



Grupo Gesor en la Carrera Médula para Mateo



Grupo Gesor participación y apoyo en las campaña de niños/madres con sida en Ruanda



Selfies Día Europeo de la Diversidad



Participación jornadas apoyo a la lucha contra las enfermedades raras



Participación Carrera por la Diabetes



Empresa Solidaria 2014

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad

Grupo Gesor en su PE incluye su compromiso en la conservación del medioambiente aplicando principios de sostenibilidad en su funcionamiento interno y en los servicios que presta. Desde nuestros inicios tenemos implantado un sistema de gestión medioambiental que aún mantenemos.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política Indicadores Relacionados

Comentarios

A través de los procedimientos PG-24 Aspectos Ambientales y PG-28 Seguimiento y Medición Ambiental del SIG, Grupo Gesor marca las pautas a seguir para establecer, implementar y mantener los criterios operacionales asociados a los Aspectos Ambientales significativos para la entidad.

Objetivos

Marcar las directrices generales a seguir por GG para establecer, implementar y mantener los criterios operacionales asociados a los Aspectos Ambientales

Monitorización de consumos-Acciones

Comentarios

“No se puede gestionar y por tanto mejorar, lo que no se está midiendo”.

Bajo este principio y como oportunidad de mejora propuesta y aprobada en la revisión del SIG de 2014 se planteó la necesidad de un mejor control energético para poder controlar los impactos sobre la organización.

Objetivos

El objetivo para el periodo 2016-2018, que será reflejado en el nuevo Plan Estratégico, será la obtención de la certificación 50001 y con ello reducir nuestros consumos energéticos en un 10%-15%

Herramientas

Grupo Gesor ha desarrollado un sistema de gestión energético GEnergy Manager, online, para reducir el consumo y coste energético a través de la

monitorización continua, análisis, informes, alarmas, concienciación, y posibilidad de control.

Objetivos

Como objetivo del 2015 está su implantación dentro de la organización, para poder obtener en el medio plazo la certificación 50001 y con ello reducir los consumos energéticos en un 10%-15%.

Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente

Grupo Gesor en su PE, que emana de la Política de Calidad y Medio Ambiente incluye su compromiso en la conservación del medioambiente aplicando principios de sostenibilidad en su funcionamiento interno y en los servicios que presta, además de fijarse como objetivo la búsqueda de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Acciones

Comentarios

Durante el año 2013-2014 las acciones de vitalización emprendidas en años anteriores les han seguido acciones de externalización de servicios, tendentes a la implantación de soluciones en nube, de tal forma que disminuyen los requerimientos de proceso y consumo energético en el CPD de la compañía.

Se han implantado plataformas de trabajo colaborativo en la compañía, que se han trasladado en forma de extranet respecto al trabajo con clientes. En las plataformas se hace uso de la funcionalidad de gestión documental en formato electrónico, que nos evita la impresión y traslado de documentación en papel.

Incluido dentro de la Política de Compras Responsables se establecen criterios para realizar compras “sostenibles”: de cara a 2015 los requisitos para compra de equipos informáticos deben tener una calificación energética superior a A++.

Objetivos

Mediante la utilización de herramientas de innovación puestos en funcionamiento dentro de la compañía, se

realizará búsqueda de medidas tecnológicas respetuosos con el medio ambiente y que reduzcan el consumo de los recursos utilizados en la compañía.

Eliminación de todo componente electrónico de manera selectiva

Indicadores Relacionados

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Resultado 2014: 0.95, Supone un pequeño descenso respecto al año anterior, lo que refleja el mantenimiento en la inversión en mejoras en desarrollos tecnológicos que sean respetuosos con el medio ambiente.

Objetivos

A lo largo del año 2015, la compañía se ha marcado como objetivo el estudio de la utilización de energías renovables y programas de gestión de residuos para el desarrollo de su actividad, con el compromiso de difundir los beneficios entre sus grupos de interés.

Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Es la responsabilidad derivada de la Ley 26/2007 que obliga a los operadores dentro de su ámbito de aplicación, a poner en marcha las medidas de prevención, evitación y reparación de los daños medioambientales que puedan provocar, para devolver los recursos dañados al estado en el que se encontraban frece la posibilidad de sistematizar, de manera sencilla, los aspectos ambientales que se generan en cada una de las actividades que se desarrollan en la organización, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política de Calidad y Medio Ambiente

Comentarios

Desde nuestros inicios tenemos implantado un sistema de gestión ambiental basado en procesos que asegura que todas las actividades relevantes (a todos los niveles: estratégico, operativo y de soporte) se diseñan, se documentan, se desarrollan, y se ejecutan sistemáticamente para dar respuesta a los requisitos de los grupos de interés. Tal y cómo queda reflejado en la Política de Calidad y Medio Ambiente, Grupo Gesor establece como uno de sus objetivos la prevención de las repercusiones medioambientales nocivas o negativas, optimizando el uso de recursos energéticos y reduciendo la producción de residuos mediante la aplicación de programas de mejora continua y el establecimiento de objetivos y metas medioambientales. Este compromiso se renueva anualmente, a través de la revisión anual del SIG.

Indicadores Relacionados

[Descargar documento adjunto](#)

Establecidos en el Sistema de Gestión Medio Ambiental

Optimizar el uso de papel en la entidad

Grupo Gesor en su Plan Estratégico incluye su compromiso en la conservación del medioambiente aplicando principios de sostenibilidad en su funcionamiento interno y en los servicios que presta. A través del Sistema de Gestión Ambiental implantado se ofrece la posibilidad de sistematizar los aspectos ambientales que se generan en cada una de las actividades que se desarrollan en la organización, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política de Calidad y Medio Ambiente

Comentarios

Tal y cómo queda reflejado en la Política de Calidad y Medio Ambiente, Grupo Gesor establece como uno de sus principios "la prevención de las repercusiones medioambientales nocivas o negativas, optimizando el uso de recursos energéticos y reduciendo la producción de residuos mediante la aplicación de programas de mejora continua y el establecimiento de objetivos y metas medioambientales.

El Plan Estratégico incluye nuestro compromiso en la conservación del medioambiente aplicando principios de sostenibilidad a su funcionamiento interno y a los servicios que presta. A través del Sistema de Gestión medioambiental se proponen mejoras (propias o de terceros) y se realiza el seguimiento anual de los indicadores ambientales. Realiza una recogida sistemática de datos desagregados de consumos energéticos y de agua. Realiza mediciones de consumo de papel y de uso de tóner. La Organización acordó la adopción de tecnologías de bajo consumo.

Objetivos

Fijados en los procesos documentados PG-24 Identificación Aspectos Ambientales, PG-26 Control Operacional y PG-28 Seguimiento y Medición Ambiental, se identifica, controla y mide los impactos ambientales más significativos. Identificado como tal, el consumo de papel es revisado de manera mensual y anual mediante la reunión de Revisión del Sistema, donde se fijan los objetivos a cumplir el año siguiente: reducción en un 2% del consumo de papel.

Consumo de papel anual en kilogramos - Indicador de Seguimiento

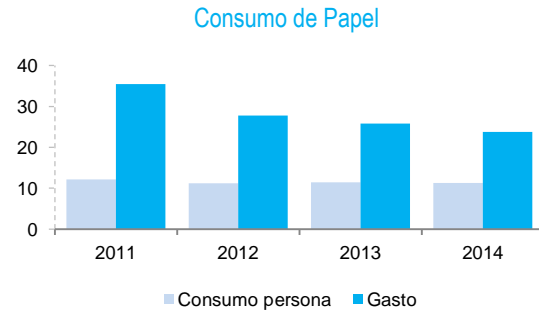
Comentarios

Enmarcado en el SIG, se realiza el control operacional dentro de la organización de uno de los aspectos ambientales con mayor incidencia en la organización: el consumo de papel. El seguimiento y la medición ambiental son revisadas anualmente en la Reunión de Revisión del Sistema.

Objetivos

El objetivo establecido, es la reducción del consumo

de papel por persona en un 2%, mediante medidas de sensibilización, políticas de reciclaje de papel, establecimiento de protocolos de impresión y formación para empezar a convertirnos en una organización paperless.



Hacer un Kit de Iniciación (starter kit) para comenzar a transformar las compañías en Paperless -

Comentarios

Enmarcado dentro la línea estratégica 3: Aumentar la productividad de manera sostenible se establece un objetivo a medio plazo de establecer una oficina paperless.

La primera medida se trataría de la concienciación e inversión en formación para el personal de la organización. Estas medidas traerán beneficios a la empresa: La reducción de gastos generales, no sólo de impresión - recambios y mantenimiento de impresoras, el propio papel, la tinta... - sino de almacenamiento y envío. La búsqueda de un archivo electrónico es mucho más rápida y puede realizarse con mayor exactitud que la de un papel perdido entre cientos de archivadores, además de poder realizarse a menudo de forma remota. Como consecuencia de esto último, la posibilidad de flexibilizar las jornadas laborales de los trabajadores por no requerir la presencia física en una oficina para acceder a determinados documentos - posibilidad que, como acreditan diversos estudios, deriva en un funcionamiento más eficiente de las empresas y en un mayor grado de satisfacción y compromiso por parte de sus empleados.

Objetivos

Implantación a medio plazo.

Concienciación y formación a empleados durante los años 2014-2015. La evaluación de esta formación se realizara siguiendo el proceso establecido en el PG-05

Recursos Humanos.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

La evaluación de esta formación se realizara siguiendo el proceso establecido en el PG-05 Recursos Humanos, y revisada en la Reunión de Revisión del Sistema.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

