

NUESTRA GESTIÓN 2011



AVIATUR



GRUPO AVIATUR



GRUPO AVIATUR
Carrera 11 No. 82 – 01 piso 4
Bogotá, Bogotá D.C.
Teléfono (1)5876500 Extensiones 14052 – 17745

fundación@aviatur.com.co
www.fundacionaviatur.org

Director Creativo
Andrés Cárdenas Castañeda

Equipo de trabajo
Ana María Bernal Botero
Juan Camilo Velásquez Ortiz

TABLA DE CONTENIDO

1. CARTA DEL PRESIDENTE	4
2. BIENVENIDOS A NUESTRO INFORME	5
CARACTERÍSTICAS DE NUESTRO INFORME	6
ALCANCE DE NUESTRO INFORME	6
3. NUESTRO GRUPO Y SU ESENCIA	7
NUESTRA CULTURA	8
AFILIACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES	9
AFILIACIONES INTERNACIONALES	10
AFILIACIONES NACIONALES	10
DONDE ESTAMOS	11
ESTA ES NUESTRA ESTRUCTURA	12
ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	13
TRABAJAMOS CON CALIDAD	14
CERTIFICACIONES OBTENIDAS	15
NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	16
4. AVIATUR EN CIFRAS	17
5. NUESTRA APUESTA A LA TRANSPARENCIA	18
6. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	21
7. NUESTRO RECURSO HUMANO	22
COMITÉ DE VIGILANCIA DE CONDUCTAS LABORALES	23
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN Y COMPENSACIONES	24
DIRECCIÓN DE PROVISIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL	28
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	29
PARTICIPACIÓN POR TIPO DE CURSO	31
DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	31
CONCLUSIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA	35
8. AVIATUR Y SU GESTIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE	36
9. PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN	40
1. GESTIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS	40
2. PROTECCIÓN A LA NIÑEZ	42
3. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	44
4. PROGRAMAS DE DERECHOS HUMANOS	45
5. APOYO A COMUNIDADES Y OTROS PROYECTOS	45
10. NUESTROS PROPOSITOS PARA EL 2012	46
11. TABLA DE INDICADORES GRI	47

1. CARTA DEL PRESIDENTE



RATIFICAMOS CADA DÍA EN NUESTRO ACTUAR EL COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Estimados todos y todas,

En este informe ustedes encontrarán nuestra lucha diaria para el cumplimiento de los principios firmados en el Pacto Global a través de nuestra actividad económica y del desarrollo del día a día como Grupo Empresarial.

Hemos decidido que este informe sea un acercamiento lo más profundo posible de nuestra realidad y que así mismo, sea nuestra apuesta para el 2012.

El año 2011 fue un año difícil como empresa, nos tocó afrontar situaciones de diferentes índoles que nos han permitido aprender y plantear nuevas metas que nos han hecho crecer y salir victoriosos de todas estas circunstancias.

Es en estas situaciones donde como cabeza de Aviatour le he tomado cariño y me he dado cuenta de la gran importancia que tiene el compromiso firmado en el 2005, compromiso que hoy más que nunca ratificamos: Aviatour y todas sus empresas estamos comprometidos con el desarrollo y cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Hemos aprendido mucho, pero aún nos falta mucho por aprender y este informe será nuestro pilar para proponer los lineamientos que guiarán nuestro actuar y las metas para que el 2012 sea una cosecha de buenas prácticas aplicando los principios de Derechos Humanos, Estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JEAN CLAUDE BESSUDO'. The signature is fluid and stylized, with a large loop at the end.

JEAN CLAUDE BESSUDO
Presidente Organización Aviatour

2. BIENVENIDOS A NUESTRO INFORME

Con este informe pretendemos mostrar a todos nuestros colaboradores, proveedores, clientes y demás personas interesadas, nuestros avances, transformaciones y retos para el 2012, en miras de dar un adecuado cumplimiento de los acuerdos firmados con el Pacto Global.

Para aquellos que no estén familiarizados con el tema, les contamos un poco a que nos referimos.

Aviatur fue el primer Grupo Empresarial Colombiano en participar en el Global Compact desde el 10 de mayo del 2005, donde nos comprometimos a cumplir los 10 principios dictados por la Naciones Unidas

El objetivo de este programa en el cual Aviatur participa activamente, es tener un impacto real para mejorar y promover en la sociedad y en los grupos empresariales, los derechos fundamentales para afrontar mejor los retos de la globalización. En total, en esta iniciativa participan más de cuatro mil empresas de unos 120 países alrededor del mundo.

Los diez principios presentados a continuación tienen 4 enfoques específicos que se deben abordar debidamente en nuestra empresa: Derechos Humanos, Laboral, Medio Ambiente y Anti-Corrupción.

Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas

Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. Las empresas deben evitar verse involucrados en abusos a los derechos humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Estándares Laborales

4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio.
5. Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un enfoque preventivo que este orientado al desafío de la protección medio ambiental.
8. Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medio ambiental.
9. Las empresas deben alentar el desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anti-corrupción

10. Las empresas deberán actuar contra todas las formas de corrupción incluyendo la extorsión y el soborno.



CARACTERÍSTICAS DE NUESTRO INFORME

Partiendo de este conocimiento básico y con el fin de elaborar la comunicación anual de progreso en el desarrollo de los principios, este año nos arriesgamos a construir dicho informe bajo los parámetros para elaborar memorias de sostenibilidad del Global Reporting initiative (GRI), el cual nos da unos indicadores claros que desarrollaremos en el transcurso del informe. El reporte anterior “Informe de Responsabilidad Social 2010” fue publicado el 30 de marzo de 2011

ALCANCE DE NUESTRO INFORME

Los contenidos acá contemplados corresponden a las actividades desarrolladas entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011 por el Grupo Aviatur, en especial por la Agencia de Viajes y Turismo S.A. y la Fundación Aviatur.

3. NUESTRO GRUPO Y SU ESENCIA

Somos un grupo empresarial líder el sector turístico y productos complementarios de atención al viajero, contamos con 54 años de existencia en el territorio nacional y nuestro servicio es reconocido por su calidad y excelente atención al cliente. En los últimos años a medida que crecen las necesidades de los clientes, nosotros hemos incursionado en la creación de productos propios en miras de diversificar los servicios y lograr mayor cobertura a nivel nacional, creando así, departamentos especializados y nuevas oficinas dentro y fuera de del país.

Actualmente contamos con 297 oficinas en el país distribuidas en: oficinas principales, sucursales, cuentas comerciales, aeropuertos y administradas. De igual forma tenemos representación en Quito (Ecuador), Caracas (Venezuela), La Habana (Cuba), Ciudad de Panamá, París y Miami, en donde funciona una oficina del Grupo Logístico Aviatur Carga.

El Grupo Aviatur nace con la creación de Aviatur, Agencia de Viajes y Turismo, el 6 de febrero de 1957, con cinco empleados y un capital de \$60.000 pesos. Sus

oficinas se encontraban localizadas en la Avenida Jiménez No. 4-86 de la ciudad de Bogotá.

Veinte años después, en 1977, iniciaron operaciones las empresas Avia Corredores de Seguros y la Agencia de Carga y Aduanas Aviatur S.A. (hoy, Depósito Aduanero, perteneciente al Grupo Logístico Aviatur Carga).

A partir de ese año, han surgido las demás empresas filiales de la Organización:



NUESTRA CULTURA

Objetivo

La Organización Aviatour tiene como objetivo primordial la búsqueda permanente de la excelencia en cuanto al servicio que prestamos tanto al cliente interno, como al externo.

Misión

Conformamos un equipo humano de óptima calidad que trabaja pensando en los clientes, proveedores y colaboradores. Ofrecemos los mejores productos buscando la excelencia, para llegar a un nivel de servicio que nos permita alcanzar un desarrollo integral como personas y como empresa.

Pertenece a una organización que respeta el individualismo, que estimula permanentemente la innovación, los ascensos y por ende la capacitación de quienes lo conforman.

Aceptamos nuestros errores, los tomamos como fuente de información para mejorar nuestro desempeño. No ahorramos esfuerzos en la búsqueda de mecanismos que minimicen las posibilidades del mismo error. Buscamos soluciones ágiles y apropiadas.

Participamos del desarrollo económico de la empresa haciendo común la responsabilidad de mejorar los resultados obtenidos.

Consideramos el respeto al ser humano, su desempeño y la calidad del nivel de vida como la razón de ser, siendo misión y tarea de cada uno de nosotros sentirse solidariamente responsable, para que en la medida de sus posibilidades logre ayudar a implementar esos conceptos entre quienes lo rodean.

Conocemos la satisfacción que ofrece el éxito y estamos comprometidos en lograrlo.

Visión

Ser una compañía reconocida por:

- Su interés en tratar de lograr lo mejor posible en la atención de las necesidades de sus clientes, en la selección de los productos y servicios que ofrece.
- Encontrar oportuna y adecuadamente la solución a los errores cometidos, tomar los correctivos necesarios y aprender de ellos.
- Realizar en forma continua la gestión humana y de bienestar necesarias para hacer de nuestra empresa un lugar agradable en donde trabajar.
- Construir relaciones basadas en la ética, la transparencia y la confianza.
- Nuestro compromiso humano y empresarial de responsabilidad social.
- Ser innovadores, pioneros y tratar de lograr adaptarnos a un mundo de cambio permanente.

Políticas

- Buscamos asegurar que nuestros clientes internos y externos estén absolutamente satisfechos con el servicio que les prestamos.
- Establecemos una relación profesional con nuestros compañeros y clientes; de manera amigable y cordial.
- Tenemos mentalidad de auto-superación puesto que cuestionamos todo lo que hacemos.
- Utilizamos métodos de comunicación formales, abiertos, claros y participativos.
- Participamos en el desarrollo económico de la empresa haciendo común la responsabilidad de mejorar los resultados obtenidos.

AFILIACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES

Cámaras de Comercio



Asociación de la Amistad Colombo China



Cámara Colombia India de Comercio e Industria



Cámara Colombo Coreana de Comercio



Cámara Colombo Ecuatoriana de Industria y Comercio



Cámara Colombo Francesa Comercial e Industrial



Cámara Colombo Japonesa de Industria y Comercio



Cámara Colombo Mexicana



Cámara Colombo Venezolana



Cámara de Comercio Colombo Alemana



Cámara de Comercio Colombo Americana



Cámara de Comercio Colombo Argentina



Cámara de Comercio Colombo Británica



Cámara de Comercio Colombo Canadiense



Cámara de Comercio Colombo Chilena



Cámara de Comercio Colombo Rusa



Cámara de Comercio Colombo Suiza



Cámara de Comercio e Industrias Colombo Panameña



Cámara de Comercio e Integración Colombo Brasileira



Cámara de Comercio e Integración Colombo Peruana



Cámara de Comercio Hispano Colombiana



Cámara de Comercio Italiana



Cámara de Comercio y Cultura Colombo Nórdica

AFILIACIONES INTERNACIONALES

Agencia de Viajes y Turismo Aviatur S.A.

- International Air Transport Association IATA Colombia.
- Asociación Internacional de Congresos y Convenciones - ICCA.
- Red de Amigos AVIATUR.
- World Youth Student & Educational Travel Confederation - WYSE.
- Comité Visite Estados Unidos Visit USA.
- Virtuoso Ltda.
- Convention & Visitors Bureau (Bogotá, Cartagena, Medellín).
- The American Society of Bogota.
- Pacto Global.
- Asociación de Usuarios de Oracle.
- Consolid Travel.
- United States Travel and Tourism Administration. USTTA.

Grupo Logístico Carga Asociación

- International Air Transport Association IATA.
- International Associations of Mover - IAM.
- Panamerican International Movers Association PAIMA.
- Federación Colombiana de Transitarios, Intermediarios Aduaneros y Almacenadoras FITAC.
- Business Alliance For Secure Commerce BASC.

Unión de Representaciones

- Comité Visite Estados Unidos Visit USA.

AFILIACIONES NACIONALES

Agencia de Viajes y Turismo Aviatur S.A.

- Asociación Nacional Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo ANATO.
- Asociación Empresarios del Magdalena “Santa Marta siglo XXI”.
- Fondo de Promoción Turística de Santa Marta.
- Asociación Nacional de Anunciantes de Colombia - ANDA.
- Parque Natural de los Nevados.
- Museo de Arte de Caldas.
- Museo de Arte Moderno.
- Camarín del Carmen.
- Santuario de Fauna y Flora Otún Quimbaya.
- Confamiliar Risaralda.
- Sena Pereira.
- Skal Club de Bogotá.
- Jockey Club.
- Comunidad Hebrea Sefaradi de Bogotá.
- Comité Nacional Des Consellers Du Commerce.
- Instituto de Ciencia Política.
- Corporación Calidad.
- Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO.
- Asociación Nacional de Instituciones Financieras - ANIF.
- Asociación Colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas - ACOPI.
- Corporación de Turismo Cartagena de Indias.
- Probarranquilla.
- Cámara Colombo Americana de Barranquilla.

Concesiones Parques Nacionales Naturales

- Asociación Hotelera de Colombia COTELCO.

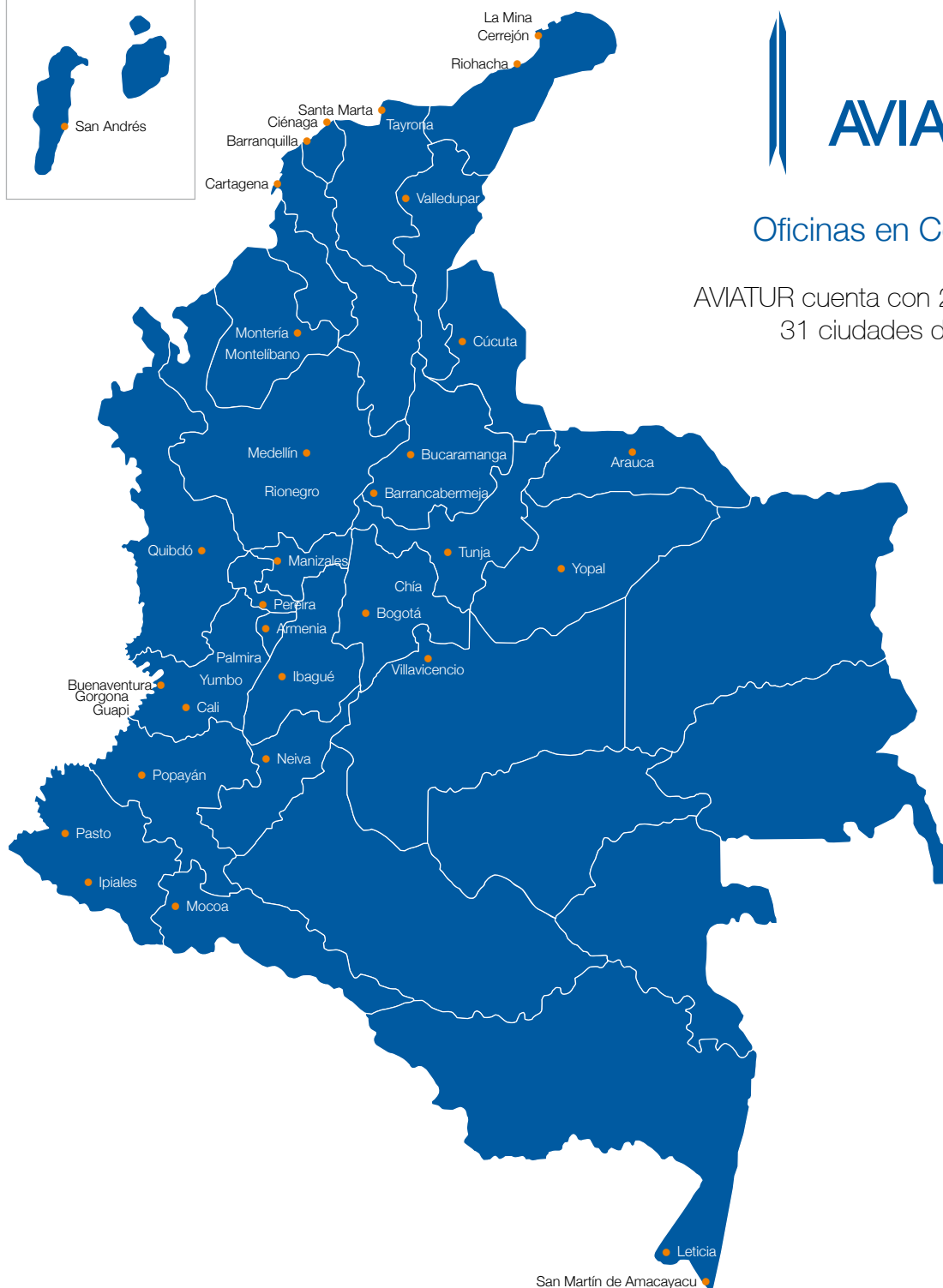
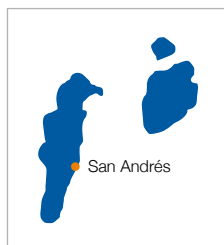
Grupo Aviatur LTDA

- Asociación Nacional de Industriales - ANDI.

DONDE ESTAMOS

Aviatur realiza sus operaciones comerciales en 31 ciudades del territorio nacional, contando con 4086 colaboradores. Su oficina principal esta ubicada en la Ciudad de Bogotá.

Oficinas principales	Oficinas Sucursales	Oficinas cuentas comerciales	Oficinas Aeropuerto	Oficinas Administradas
23	69	63	10	132



AVIATUR

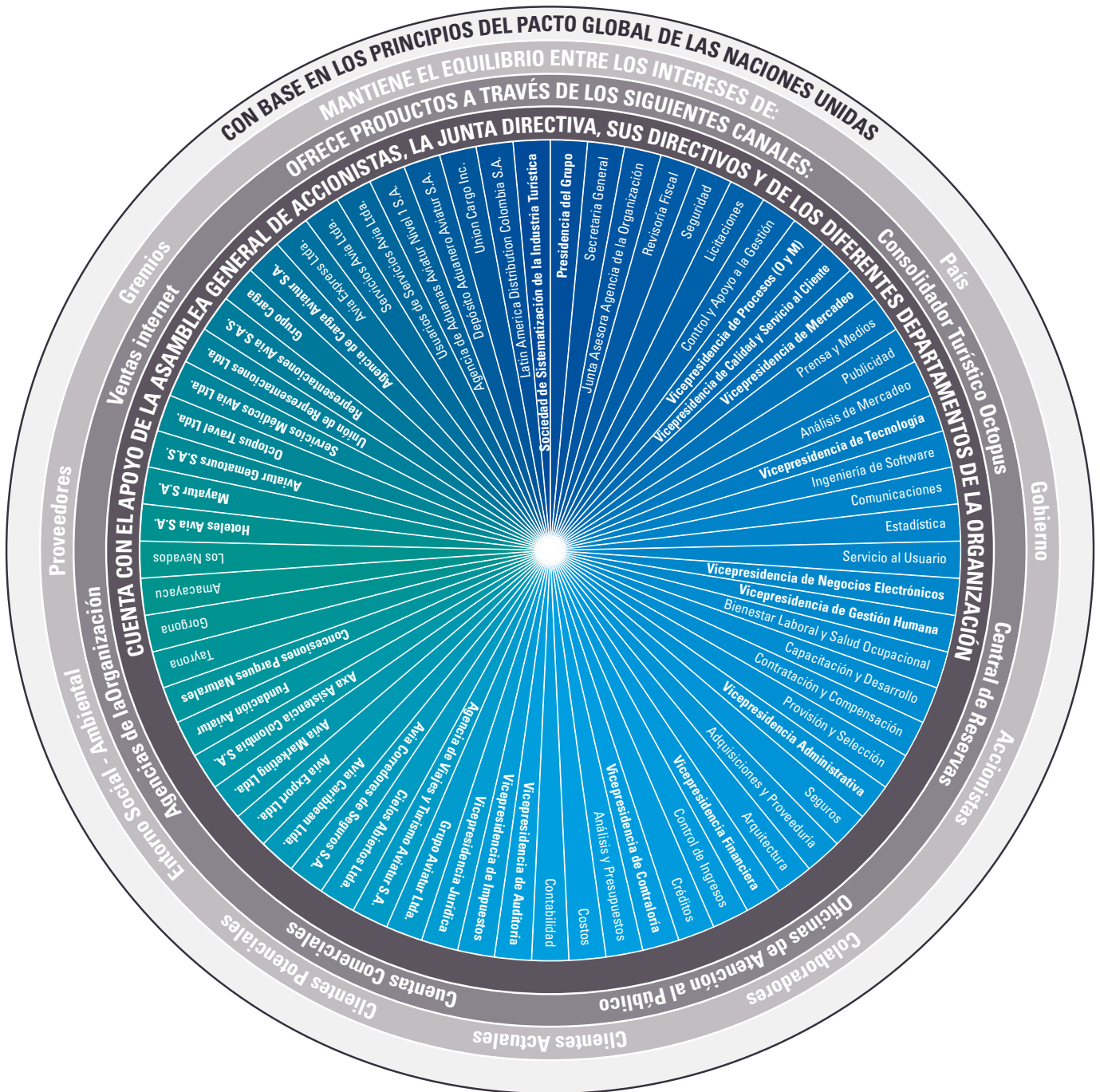
Oficinas en Colombia

AVIATUR cuenta con 297 oficinas en 31 ciudades del país.

ESTA ES NUESTRA ESTRUCTURA

La Junta Directiva del Grupo Aviatur esta conformada por 6 personas: 3 en calidad de titulares y tres de suplentes. Por estatutos la asamblea de socios hace su elección para un periodo de dos años y según el perfil que consideren necesario. Dicha Junta opera como máximo órgano de gobierno y es el encargado de designar al Presidente, el cual tiene como función principal gerencial el desempeño económico, ambiental y social.

ORGANIGRAMA EMPRESAS | GRUPO AVIATUR



ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

El código de ética y conducta Aviatour ha sido adoptado por la Junta Directiva y aprobado por la Presidencia y por su grupo directivo. En el se describen los valores, principios y prácticas que orientan la ética y la conducta empresarial de la Organización, los cuales deberán cumplir todos los que intervienen en las actividades propias de la empresa.

Este código define las conductas que deben ser ejercidas por parte de los directivos y empleados de la empresa. Está diseñado para impedir la ocurrencia de actos indebidos y fomentar:

- El respeto al ser humano, su desempeño y la calidad de vida como la razón del ser en todos los niveles.
- Un comportamiento ético y honesto en el ejercicio de las labores y en la relación con los clientes, la competencia y los proveedores.
- El cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales vigentes así como las normas y reglamentaciones.
- La equidad en el trato con los clientes.
- Transparencia en la ejecución de las labores y en los resultados obtenidos en las actividades de la empresa.
- La responsabilidad personal por las labores asignadas y ejecutadas planteando soluciones por los errores cometidos.
- El cumplimiento de los principios fundamentales del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- La información interna inmediata de las infracciones al Código de Ética y Conducta Empresarial.
- La adhesión al código de ética.

Este código comprende cuatro lineamientos que buscan evitar que se presenten los riesgos y malos manejos asociados a nuestra operación:

<p>1. Cumplimiento de las normas y legislación Nacional Aviatour desarrolla sus actividades bajo el marco legal y las normas que la rigen. Obramos bajo el concepto de confidencialidad y derecho a la intimidad</p>	<p>2. Entorno laboral positivo Aviatour encamina todos sus esfuerzos en la creación de un lugar óptimo para el desarrollo laboral y personal de su recurso humano</p>
<p>3. Competencia Leal Aviatour solo puede competir con excelencia en el servicio, y con creatividad en sus productos y soluciones. Así como no tolera la corrupción, el soborno ni las prácticas cuyo fin sea efectuar negocios indebidos.</p>	<p>4. Bienes e información Aviatour aplica altos estándares en lo que se refiere al registro de la información. Todos los estados financieros y libros, registros y cuentas de la empresa deberán reflejar operaciones y acontecimientos con precisión y cumplir tanto los requisitos legales como contables.</p>

TRABAJAMOS CON CALIDAD

NUESTRA POLÍTICA

Obtener la satisfacción de los clientes ofreciendo productos y servicios que se ajusten a sus necesidades, procurando sobrepasar sus expectativas, atendidos con un equipo humano competente, motivado y comprometido con la empresa.

Para lograrlo la organización se desempeña dentro del marco legal que la rige y cuenta con:

- Un sólido sistema de gestión de la calidad
- Los recursos actualizados necesarios para la operación
- El liderazgo de la Presidencia y del grupo directivo de Aviatur

Difusión y aplicación de la Política de Calidad Aviatur

La Política de Calidad es difundida a través de diferentes medios:

- Al ingreso del empleado a la compañía.
- Como fondo de pantalla de los computadores personales instalados en las diferentes oficinas
- Explicada a través de los jefes inmediatos y/o durante el curso de inducción a la empresa.
- Aplicada por medio del Sistema de Gestión de la Calidad.

Objetivos de Calidad:

1. Incrementar el grado de satisfacción de los clientes.
2. Mejorar continuamente los procesos.
3. Mantener el desarrollo tecnológico actualizado.
4. Seleccionar y mantener el personal motivado, competente y capacitado para el desempeño del cargo.
5. Mantener el Sistema de Gestión de la Calidad funcionando eficazmente.
6. Lograr la disminución de errores en la prestación de los servicios y aplicación de los procesos.
7. Mejorar el desempeño del Sistema de Gestión de la Calidad.
8. Desarrollar las actividades de la empresa bajo el marco legal de las normas que la rigen.
9. Mantener la infraestructura adecuada para la operación.

Alcance del sistema de calidad

La empresa ofrece los servicios de: Venta (reserva y expedición) de tiquetes de transporte aéreo de personas, trámite y pago de los reembolsos de pasajes aéreos y de servicios.

Venta, operación, organización de pasajeros viajando en grupos para la prestación de servicios en congresos, viajes de incentivos, excursiones, ferias y turismo receptivo.

Venta de planes turísticos nacionales e internacionales propios y de terceros para pasajeros individuales.

Comercialización y venta de servicios de terceros tales como: boletas para espectáculos, alquiler de vehículos, alojamiento, tarjetas de asistencia, cursos de idiomas, carnes estudiantiles, reservas para trenes, correo, servicios de restaurante y cruceros. Diseño, comercialización y operación de planes turísticos propios nacionales e internacionales. Servicios de aeropuerto tales como: Recepción de pasajeros llegando en vuelos nacionales e internacionales, consecución de cupos e inclusión de pasajeros en listas de espera, emisión de pasabordo anticipado nacional, prechequeo internacional,

servicio de transporte, pago de impuestos de salida del país, excesos de equipaje, diferencias de tarifa, exención de impuestos de salida del país, sellado de equipaje, expedición de tiquetes situados, reservas hoteleras, pasajeros sin orden, reclamos/búsqueda de equipaje, asistencia en la salida o recepción de pasajeros viajando en grupos, recepción y entrega de documentos.

Trámite y asesoría en la obtención de visas, renovación de visas, trámite de cédula de extranjería, trámite de certificado judicial para extranjeros, autenticación de firmas y documentos ante notarías, ministerios, consulados, embajadas.

CERTIFICACIONES OBTENIDAS



DEPÓSITO ADUANERO AVIATUR S.A.

Servicios de almacenamiento y depósito de mercancías bajo control aduanero.

AGENCIA DE CARGA AVIATUR S.A.

Coordinación y agenciamiento de carga nacional e internacional (marítima, aérea y terrestre), servicios integrales en la coordinación de transporte nacional e internacional en todas las modalidades (aérea, marítima y terrestre y multimodal), tanto para importaciones como para exportaciones.



AGENCIA DE ADUANAS AVIATUR LTDA NIVEL 1

Prestación de servicios de agenciamiento aduanero para los regimenes de importación y exportación, ante las entidades que intervienen en el proceso.

AGENCIA DE ADUANAS AVIATUR y AGENCIA DE CARGA

Están certificadas en el estándar internacional de seguridad BASC. Nuestras sucursales de Bogotá, Buenaventura, Barranquilla, Cali, Cartagena y Medellín se encuentran certificadas por BASC.

AVIATUR S.A.

Certificado ISO
9001:2008

Certificado Calidad
Turística NTS AV01-
Reservas

Certificado Calidad
Turística NTS AV02 -
Atención al Cliente

Certificado Calidad
Turística NTS AV03 -
Infraestructura





Certificado Calidad
Turística NTS AV04 -
Diseño de Paquetes
Turísticos



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

En el 2011 nos dimos a la tarea de revisar y determinar nuestros grupos de interés, en donde por medio de una matriz pudimos medir la relevancia de cada uno y cuales son los acercamientos que debemos establecer para solidificar las relaciones y mejorar nuestras operaciones conjuntas y el servicio a cada uno de ellos.



Símbolo	Grupo	Subgrupo
	Recurso Humano	colaboradores familiares
	Estado	Estado
	Clientes	Clientes
	Suministros	Operadores Proveedores Contratistas

Símbolo	Grupo	Subgrupo
	Comunidad	Comunidades aledañas Medio Ambiente Niñez
	Accionistas y Socios	Accionistas y Socios
	Gremios	Anato Cotelco Cámaras de comercio afiliadas

Para el 2012 uno de nuestros más grandes retos es la creación de métodos de comunicación directa con todos nuestros grupos de interés, en donde podamos medir expectativas, revisar el cumplimiento de objetivos y el desarrollo integral conjunto.

4. AVIATUR EN CIFRAS

A continuación presentamos el desempeño económico producto de nuestras actividades, el cual involucra el valor económico generado y distribuido que impactan en la sociedad, los cuales han sido debidamente auditados y aprobados.

VALOR ECONÓMICO GENERADO	
INGRESOS	163.948.971.754.24
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	
PROVEEDORES *	126.406.761.119,49
COLABORADORES	77.164.829.385
SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES	6.365.965.557.51
IMPUESTOS	21.655.962.000
DONACIONES AVIATUR	
INVERSIÓN **	2.409.235.014.53
VALOR ECONÓMICO GENERADO	
AMORTIZACIONES, DEPRECIACIONES Y RESERVAS	9.410.973.629

* Aviatur S.A, selecciona y evalúa el desempeño de los proveedores contratados para los servicios administrativos, tecnológicos y de servicios turísticos, se resalta que cada uno de ellos son locales y se ubican en cada una de las áreas en las que la empresa tiene presencia comercial

** La inversión es por concepto de infraestructura tecnológica.



5. NUESTRA APUESTA A LA TRANSPARENCIA

Para Aviatour es indispensable contar con el compromiso de sus colaboradores para velar por los intereses de la organización y luchar en contra de la corrupción y prevenir el lavado de activos.

La empresa anima a su recurso humano para que participe en la prestación de servicios en sus comunidades locales y en actividades de beneficencia siempre y cuando dichas actividades no den lugar a conflictos de intereses ni sean incompatibles con su desempeño en la empresa correspondiente. Ningún colaborador deberá aprovecharse del cargo que desempeñan en beneficio propio ni competir con la empresa de manera directa o indirecta.

Todo manejo indebido real o potencial, así como riesgo detectado, deberá ser comunicado al Presidente o al Gerente General de la empresa para ser discutido y buscar con prontitud su corrección.

Herramientas para fomentar la ética y prevenir la corrupción

- Código de ética y conducta empresarial
- Reglamento interno de trabajo
- Deberes y derechos del empleado
- Reglamento de la Junta Directiva
- Programas de Gestión de control
- Sistema de auditorías internas
- Programas de formación
- Estatutos legales de la Organización
- Sistema integral para la prevención de lavados de activos

Casos detectados y medidas adoptadas:

- 13 casos detectados de manejos indebidos
- 10 denuncias penales instauradas por manejos indebidos.
- 6 reclamaciones a las aseguradora
- 2 conciliaciones entre las partes implicadas
- 33 incidentes informáticos presentados

Con relación al tema de anti-corrupción el Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas en alianza con Transparencia Internacional implemento en Colombia el Sistema de Información sobre el Cumplimiento del Principio 10 en América Latina y el Caribe, como parte del plan de trabajo y en el cual Aviatour participo.

El Sistema es una plataforma de información en línea, que sistematiza y ordena la información sobre las empresas de América Latina y el Caribe que trabajan en favor de la anti-corrupción y la transparencia.

Aviatur después de este ejercicio y como medida de ratificar los principios firmados en el Pacto Global, se pone como reto para el 2012 los siguientes puntos:

- Realizar revisiones sobre las convenciones internacionales Anti-corrupción.
- Acudir con mayor frecuencia a seminarios o talleres de capacitación especializados en temas de anti-corrupción, en miras de aumentar el conocimiento dentro de la compañía sobre la temática.
- Desarrollar con el departamento de capacitaciones un programa que refuerce la ética, la integridad y el control de corrupción dentro de la empresa.
- Se solicitará a la vicepresidencia jurídica que se incluya en todos los contratos celebrados la cláusula anti-corrupción.
- Involucrar a los proveedores y clientes en los temas de prevención de la corrupción.

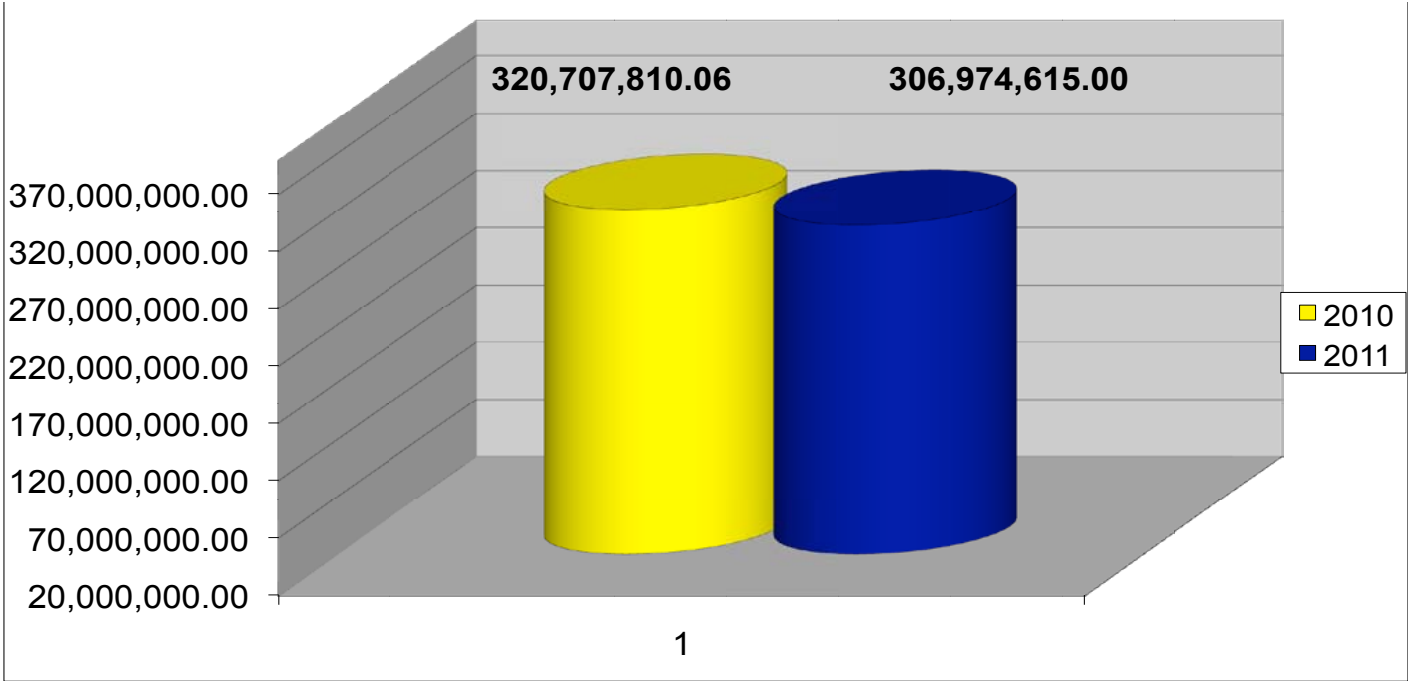
Actualmente la página sigue habilitada para las empresas interesadas en autoevaluarse en este aspecto: Ingresar al sitio web www.principio10.org/registro

Como grupo contamos con el departamento de auditoria y con la empresa Avia Corredores de seguros capacitados en programas ant-icorrupción y prevención en lavados de activos, siendo estos a su vez los encargados de realizar la evaluación, seguimiento, reporte y capacitación de la temática dentro de las demás empresas.

A continuación encuentran algunos de los resultados obtenidos por la Vicepresidencia de Auditoría

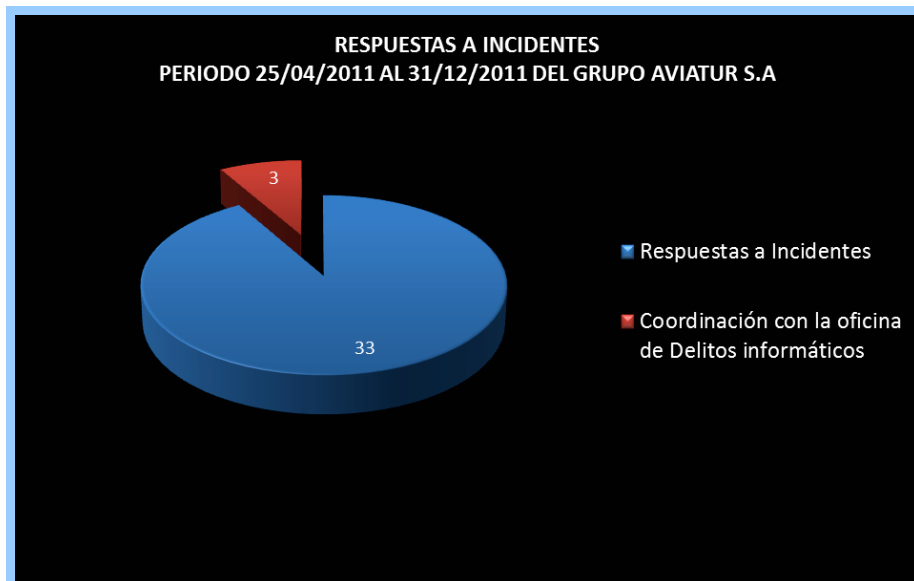
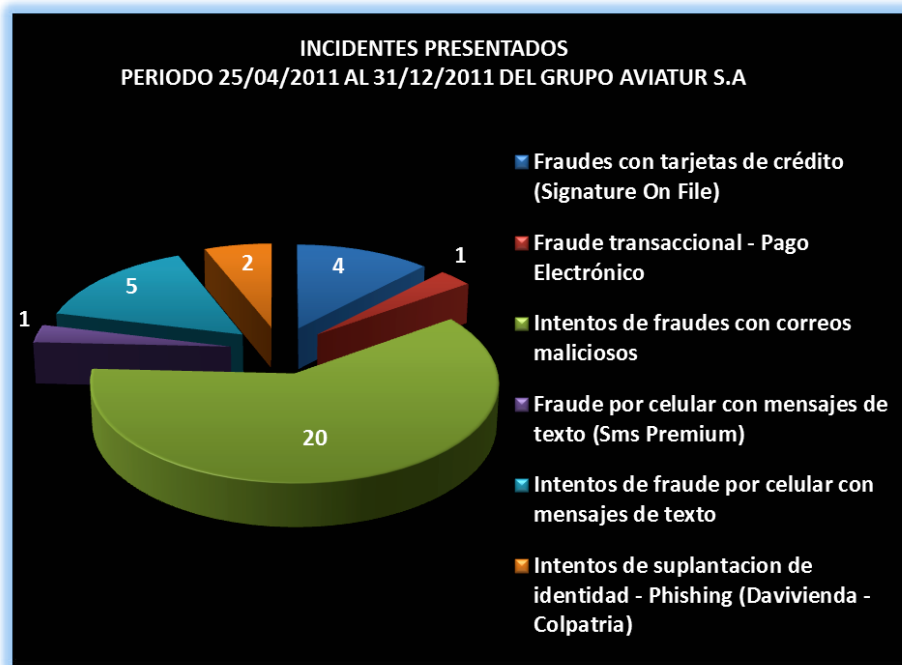
COMPARATIVO MANEJOS INDEBIDOS Y ATRACOS
ENERO - DICIEMBRE 2010-2011

VARIACION -4%



COMPARATIVO DE VISITAS DE AUDITORIA
ENERO A DICIEMBRE 2010 – 2011

OFICINAS BOGOTÁ	2010	2011
Total	92	77
OFICINAS REGIONALES	2010	2011
Total	77	55
Auditorías preventivas	56	11
TOTAL	225	143



6. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Aviatur Hace Parte De Las 100 Empresas Con Mejor Reputación En El País

Con una muestra de más de 1.500 empresas, el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco) presentó los resultados del ranking de las 100 empresas con mejor reputación en el país durante el 2011.

En la posición número 80 se ubica Aviatur. Este es el cuarto año consecutivo que la empresa hace parte de este estudio que se originó en 1999 en España y que está presente en Colombia desde 2008 para evaluar la reputación de las empresas en el mundo.

Los resultados 2011 presentados por Merco arrojan que dentro de las empresas con mejor reputación por sectores en el país, Aviatur ocupa el segundo lugar en el sector de “hoteles, turismo y Restaurantes”, la misma posición que ocupó en el monitoreo realizado durante el 2010.

Merco es un ranking de referencia a nivel internacional por su rigor metodológico, su independencia (es el primer monitor verificado del mundo, a través de una revisión independiente realizada por KPMG según la norma ISAE3000), su pluralidad y su transparencia (todos los criterios de ponderación de Merco son públicos). Por ser el único estudio en Colombia con las anteriores características, se ha convertido en un indicador de mucha influencia.

Nuestro Presidente “Ejemplo Empresarial 2011”

El pasado miércoles 10 de agosto de 2011, se realizó la Entrevista a Grandes Líderes en el auditorio de la Cámara de Comercio de Bogotá.

Nuestro Presidente Jean Claude Bessudo, Presidente recibió el reconocimiento “Ejemplo empresarial 2011” otorgado por el Colegio de Estudios Superiores de Administración. El reconocimiento fue entregado por el Presidente del Consejo Directivo del CESA, Dr. Luis Alberto Arango y el Rector de la Institución, Dr. José Manuel Restrepo.

Orden a la excelencia. Grado extraordinario.

El 14 de Julio de 2011 Aviatur recibió por parte de la Corporación General Gustavo Matamoros la orden a la excelencia. Este reconocimiento fue recibido por el Presidente de la Compañía Señor Jean Claude Bessudo.

7. NUESTRO RECURSO HUMANO

Aviatur, es un empleador socialmente responsable y reconoce la importancia que aportan sus colaboradores al desarrollo corporativo, por tal motivo las políticas y actividades de nuestro recurso humano contribuye a la creación de un ambiente de trabajo en el cual cada individuo tenga la oportunidad de crecer personal y profesionalmente.

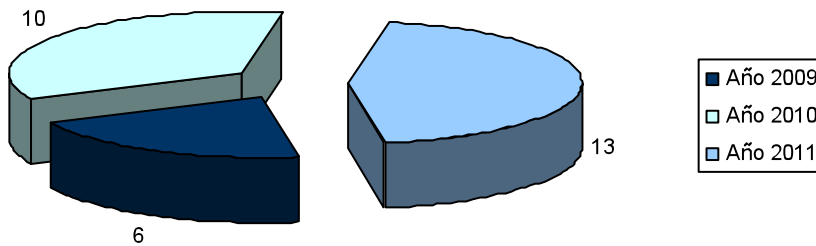


COMITÉ DE VIGILANCIA DE CONDUCTAS LABORALES

Aviatur, respeta a cada individuo y promueve un intercambio abierto de opiniones, críticas e ideas, ofrece igualdad de oportunidades a todas las personas y no promueve formas ilegales de discriminación ni el acoso de ningún tipo.

La empresa cuenta con un Comité de Vigilancia de Conductas Laborales desde el año 2007, el cual tiene una representación por parte de los colaboradores y el empleador. Este canal es el medio por el cual se atienden y solucionan posibles situaciones de acoso laboral buscando mantener ambientes de trabajo en armonía y con una sana relación entre las personas.

COMITES DE VIGILANCIA DE CONDUCTAS



COMITES DE VIGILANCIA DE CONDUCTAS LABORALES		
2009	2010	2011
6	10	13

CONCURSO LA MEJOR SUGERENCIA

Es un espacio generado para la participación de todos los colaboradores, en donde se escuchan sus opiniones y propuestas para el mejoramiento continuo de los procesos internos y externos de la empresa.

La administración del concurso se encuentra a cargo de la secretaria general del Grupo. Las sugerencias susceptibles de ser premiadas son aquellas que tienen un componente innovador que se pueda implementar, que reporte un beneficio y/o mejora y que no se haya premiado anteriormente.

AÑO	No. DE SUGERENCIAS RECIBIDAS
2010	143
2011	105

Para nosotros los colaboradores que hace parte de la organización son nuestra prioridad, para ello tenemos establecidas políticas claras y siete procesos básicos: Planeamiento y Provisión, Desarrollo del Talento Humano, Compensación y Salarios, Bienestar Social y Salud Ocupacional, Administración de Personal y Auditoría de Gestión. Todos ellos son desarrollados por cuatro direcciones:

DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN Y COMPENSACIONES

La contratación y remuneración de nuestros colaboradores cumplen con las normas y disposiciones legales vigentes, ciñendo su remuneración en los principios señalados por la ley y a las políticas vigentes de compensación. A continuación presentamos el número de personas vinculadas al 31 de diciembre de 2011 frente al año 2010, desglosado por género y región de origen.

COMPARATIVO EMPLEADOS 2010 VS 2011 POR GÉNERO			
AÑO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
2010	1113	1142	2255
2011	1060	1141	2201

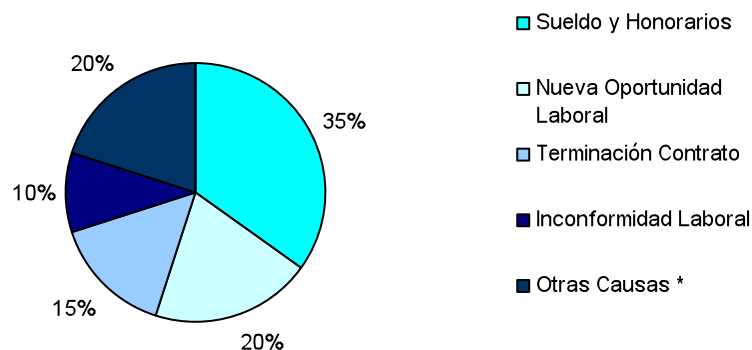
Entre el año 2010 y 2011, la gráfica refleja un decremento en nuestro recurso interno del 10%.

A diciembre de 2010 se habían retirado 994 colaboradores de la Organización contrastando con 1253 retiros en el 2011, presentando un aumento del 26% en retiros.

Contabilizando los ingresos, retiros y el número total de empleados, el índice de rotación de personal es de 37.81% en el año 2011.

Las principales causas de retiro son las siguientes:

CAUSA DEL RETIRO

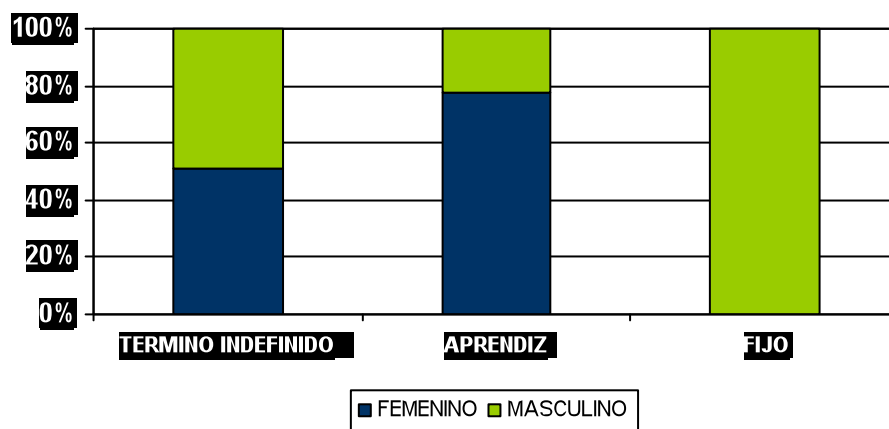


* Traslado, pensión, motivos familiares, salud.

Nuestros colaboradores reconocen la oportunidad de contar con una estabilidad laboral, el 96 % de nuestra fuerza laboral cuenta con un contrato a término indefinido, el 0.09% cuenta con un contrato a término fijo y el restante 3.91 % obedece a la cuota de aprendices fijada por el SENA.

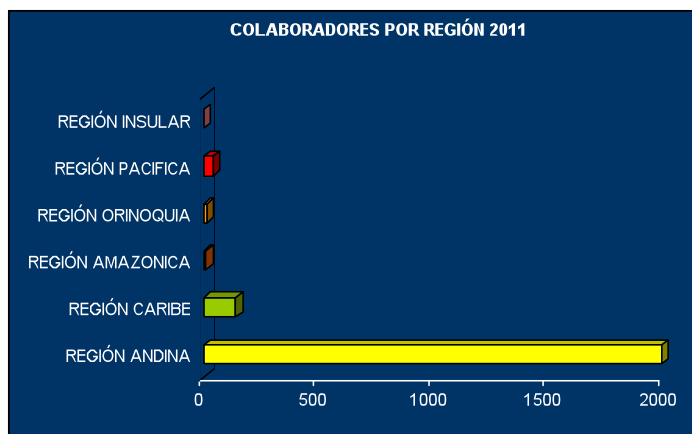
TIPO DE CONTRATO POR GÉNERO					
TIPO DE CONTRATO	FEMENINO	Porcentaje	MASCULINO	Porcentaje	TOTAL
TERMINO INDEFINIDO	1.066	50.71%	1.036	49.29%	2.102
APRENDIZ	75	77.32%	22	22.68%	97
FIJO	0	0.00%	2	100.00%	2
Suma	1.141	51.84%	1.060	48.16%	2.201

TIPO CONTRATO POR GÉNERO



Los colaboradores de Aviatur, representan a 29 de los 32 departamentos del país.

COLABORADORES POR REGION 2011 *													
REGIÓN ANDINA	No	REGIÓN CARIBE	No	REGIÓN AMAZÓNICA	No	REGIÓN ORINOQUÍA	No	REGIÓN PACÍFICA	No	REGIÓN INSULAR	No		
BOGOTÁ	1205	BOLIVAR	56	AMAZONAS	5	META	11	NARIÑO	13	SAN ANDRÉS	2		
ANTIOQUIA	279	ATLANTICO	42	CAQUETA	2	CASANARE	1	CAUCA	19				
VALLE DEL CAUCA	143	MAGDALENA	14	PUTUMAYO	1	ARAUCA	3	CHOCÓ	6				
CUNDINAMARCA	120	CORDOBA	14	GUAVIARE	1								
QUINDIO	22	SUCRE	1										
RISARALDA	21	CESAR	4										
CALDAS	44	LA GUAJIRA	8										
BOYACÁ	51												
TOLIMA	47												
HUILA	12												
SANTANDER	45												
NTE DE SANTANDER	6												
TOTAL	1995		139		9		15		38				2



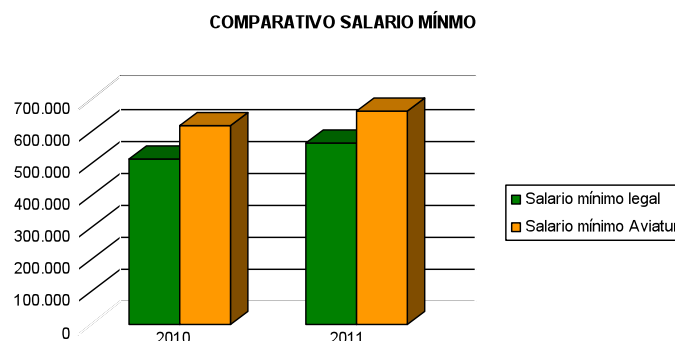
2198 son los colaboradores nacionales de la empresa y 3 personas son extranjeros (Río de Janeiro, Buenos Aires y Santiago de Chile) que se contratan cumpliendo con las leyes y normas dispuestas en los diferentes tratados internacionales y nacionales.

La mayor concentración de personal se encuentra en la región andina, seguido por la región caribe, y la menor es la región pacífica e insular.

* Los datos del gráfico presentado corresponden a la Agencia de Viajes y Turismo Aviatur S.A

En relación al salario, Aviatur, ha definido su monto mínimo por encima del salario mínimo legal vigente estipulado por el Gobierno Nacional como se demuestra a continuación.

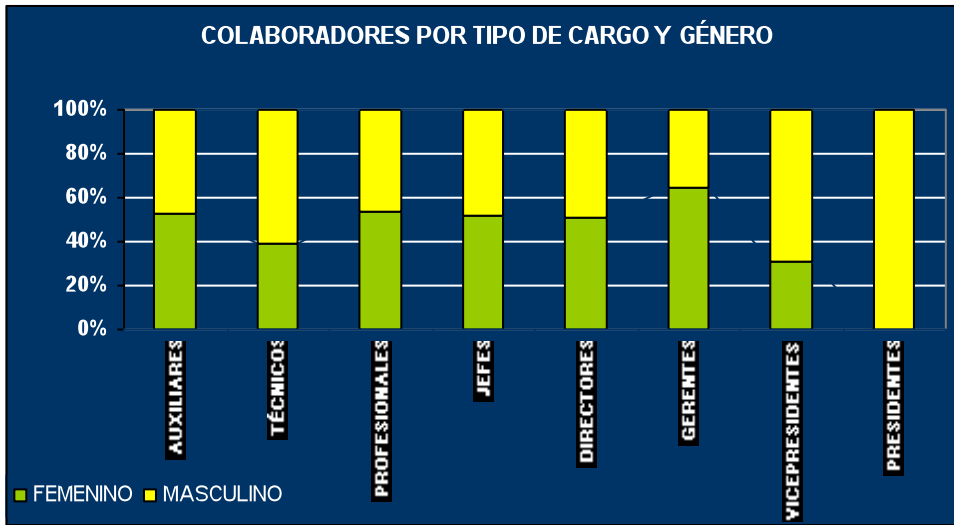
TIPO DE SALARIO	2010	2011
Salario mínimo legal	515.000	566.700
Salario mínimo Aviatur	619.871	666.631



La empresa cumple oportunamente con los pagos de nómina y las prestaciones sociales de todos sus colaboradores. Frente a equidad y género, la empresa no presenta diferencias significativas como lo presenta la siguiente figura:

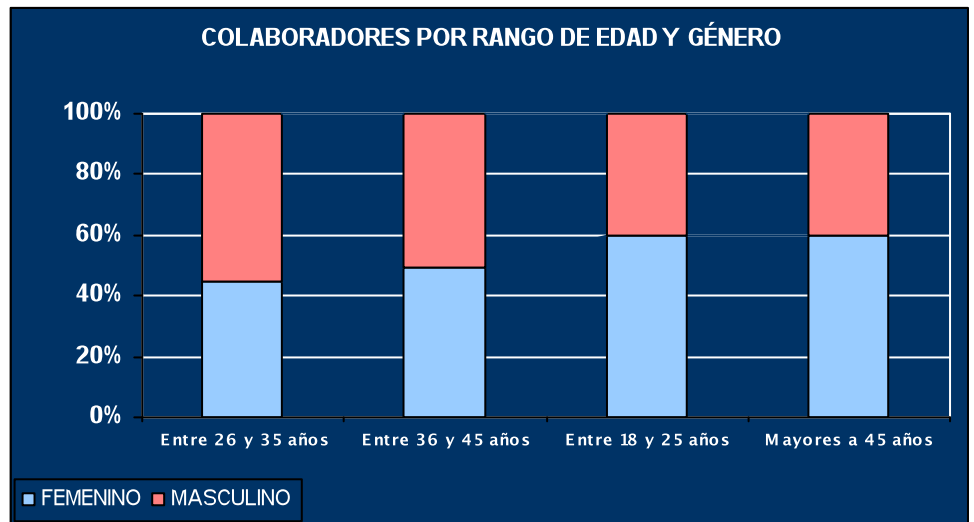
COLABORADORES POR TIPO DE CARGO Y GÉNERO

TIPO CARGO	FEMENINO	Porcentaje	MASCULINO	Porcentaje	TOTAL
AUXILIARES	799	52.60%	720	47.40%	1519
TÉCNICOS	60	38.71%	95	61.29%	155
PROFESIONALES	90	52.25%	79	46.75%	169
JEFES	96	52.17%	88	47.83%	184
DIRECTORES	40	50.63%	39	49.37%	79
GERENTES	52	62.00%	28	35.00%	80
VICEPRESIDENTES	4	30.77%	9	69.23%	13
PRESIDENTES	0	0,00%	2	100.00%	2
Suma	1141	51.84%	1060	48.16%	2201



El rango de edad en el que se encuentra la mayor parte de nuestros colaboradores es entre los 26 y 35 años de edad, y la menor proporción las personas vinculadas de 45 años en adelante.

COLABORADORES POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO						
RANGO DE EDAD	FEMENINO	Porcentaje	MASCULINO	Porcentaje	TOTAL	Porcentaje T
Entre 26 y 35 años	363	45.04%	443	54.96%	806	36.62%
Entre 36 y 45 años	268	49.63%	272	50.37%	540	24.53%
Entre 18 y 25 años	287	59.54%	195	40.46%	482	21.90%
Mayores a 45 años	223	59.79%	150	40.21%	373	16.95%
Suma	1141	51.84%	1060	48.16%	2201	100.00%



Aviatur en el desarrollo de su ejercicio comercial no contrata menores de edad, tampoco se permiten las actividades con riesgo de trabajo forzoso en ninguna de las operaciones en el territorio nacional, ni presenta ningún tipo de incidentes en materia de violación de derechos humanos en relación a minorías presentes en nuestras zonas de influencia comercial.

La empresa apoya las diferentes iniciativas en contra del trabajo infantil en cualquiera que sea su naturaleza, por tal motivo a partir del año 2011 hemos decidido hacer parte de la mesa Inter-empresarial que coordina la Red Local del Pacto Global de Naciones Unidas en Colombia y que lidera Telefónica Colombia, en la que las empresas participantes están comprometidas a fortalecer el ejercicio de la debida diligencia en la prevención y erradicación en toda su cadena de valor.

Es por esta razón, que en este mismo año autoevaluamos nuestra gestión a través de un cuestionario diseñado por la mesa de trabajo y la firma Trust Consultores, la cual nos arrojó las siguientes oportunidades de mejora que harán parte de nuestro plan de trabajo para el año 2012.

- Compromiso de la empresa con la prevención y erradicación del trabajo infantil
- Diseñar en conjunto con la Dirección de Prensa y Medios un plan de comunicación que garantice el conocimiento y comprensión por parte de todos los colaboradores de la empresa y su cadena de valor.
- Elaborar con la Dirección de Capacitación y Desarrollo un programa de capacitación dirigido a todos los colaboradores.
- Crear un canal en el que se pueda presentar sugerencias y denuncias relacionadas con el trabajo infantil,
- Proponer acciones mancomunadas con nuestros proveedores y contratistas que contribuyan a la prevención y erradicación de esta problemática.

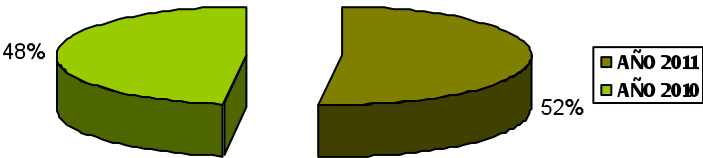
DIRECCIÓN DE PROVISIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Las actividades desarrolladas por esta Dirección, se concentran en la realización de procesos de selección, estudios integrales de seguridad, programa de plan de carrera y manejo de la cuota de aprendices SENA.

Entre el mes de enero y el mes de diciembre de 2011, se realizaron 1666 procesos de selección frente a 1838 procesos realizados en ese mismo periodo en el año 2010 que evidencian un decremento del 9.36%.

PROCESOS DE SELECCIÓN	
2010	2011
1838	1666

PROCESOS DE SELECCIÓN 2010 VS 2011



Con el fin de garantizar la idoneidad y perfil de los candidatos, se realizan los Estudios Integrales de Seguridad. De enero a diciembre de 2011 se han realizado 667 Estudios Integrales de Seguridad. El año anterior en este mismo periodo se realizaron 932 evidenciando decremento del 28.43%.

En el momento de cubrir una vacante o crear un nuevo puesto de trabajo, Aviatour dentro de sus políticas de selección da prelación al recurso humano interno, el cual esta a cargo del comité de promociones y ascensos que permite el fortalecimiento de los planes de carrera y la posibilidad de mayor proyección empresarial.

Durante el año 2010 fueron publicadas 35 convocatorias internas de enero a diciembre y en el mismo periodo de tiempo de 2011 se han publicado 32 convocatorias, evidencia un ligero decremento del 8.57% en los procesos, las convocatorias publicadas son:

- | | |
|--|--|
| 1. Profesional de Auditoria | 17. Técnico III de excursiones Nacional e Inter. |
| 2. Técnico de Auditoria | 18. Asesor Avia Marketing |
| 3. Auxiliar III de Turismo y Eventos en Colombia | 19. Profesional I Convenciones e Incentivos Ext. |
| 4. Jefe Administrativo y Financiero de Octopus | 20. Auxiliar II de contabilidad |
| 5. Técnico II Control de Gestión de Balances | 21. Asesor comercial virtual |
| 6. Técnico III Reportes Corporativos | 22. Técnico I supervisor de la central de reservas |
| 7. Auxiliar II Departamento Turismo Ecológico | 23. Asesor control de emisión |
| 8. Auxiliar III Servicios Aeropuerto | 24. Asesor Blue Tours |
| 9. Asesor Avia Marketing - Davivienda | 25. Gerente de oficina Nayitur |
| 10. Auxiliar II Conductor | 26. Ejecutivo e ventas Nayitur |
| 11. Profesional de Auditoria | 27. Asesor Octopus Travel Barranquilla |
| 12. Técnico II Pago Electrónico | 28. Director de Transportes |
| 13. Asesor Nacional | 30. Profesional de Diseño |
| 14. Asesor de la Central de Reservar | 31. Asesor Tunja |
| 15. Contador | 32. Asesor nacional |
| 16. Técnico I de Eventos | |

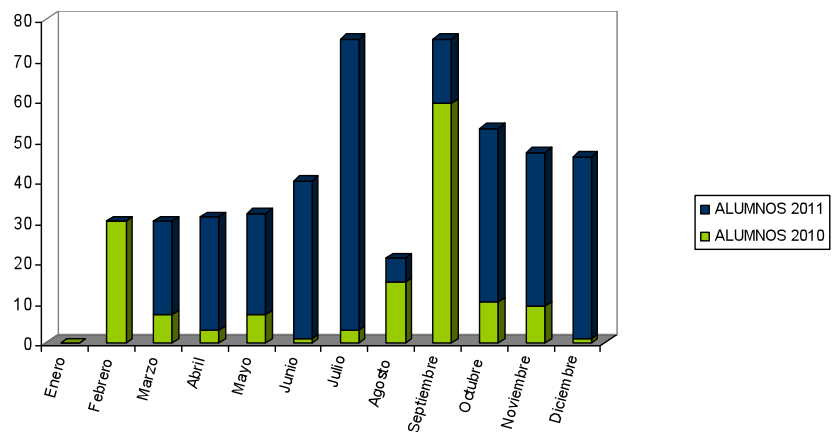
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

La Dirección de capacitación y desarrollo es la encargada de realizar los programas de inducción corporativa y re inducción, dar capacitación técnica y especializada por cada uno de los productos de la actividad comercial y dar soporte en la implementación de cada uno de los nuevos procesos tecnológicos a los colaboradores de la empresa.

A continuación presentamos nuestra actividad en cifras, discriminado por:

- Formación por inducción.
- Formación por horas año
- Formación por cursos

Formación por Inducción 2010 Vs 2011



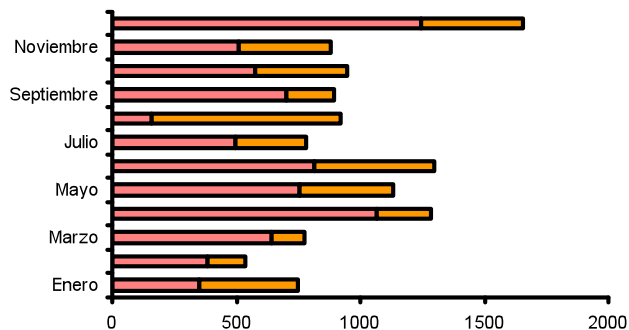
MES	ALUMNOS	ALUMNOS	HORAS	HORAS
	2010	2011	2010	2011
Enero	0	0	0	0
Febrero	30	0	72	0
Marzo	7	23	70	48
Abril	3	28	40	76
Mayo	7	25	102	42
Junio	1	39	16	79
Julio	3	72	2	70
Agosto	15	6	4	34
Septiembre	59	16	16	78
Octubre	10	43	4	170
Noviembre	9	38	16	100
Diciembre	1	45	8	108
TOTAL	145	335	350	805

Todos los colaboradores que ingresan a la empresa reciben por parte de la Dirección de Capacitación la inducción corporativa. La gráfica muestra un aumento tanto en alumnos, horas y cursos en este proceso en el año 2011 frente al 2010.

Formación por Curso

MES	ALUMNOS 2010	ALUMNOS 2011	HORAS 2010	HORAS 2011
Enero	353	396	261	274
Febrero	386	153	406	119
Marzo	640	134	514	265
Abril	1067	216	977	501
Mayo	758	377	853	605
Junio	814	482	804	575
Julio	497	285	555	628
Agosto	162	756	318	623
Septiembre	702	193	837	497
Octubre	579	369	408	669
Noviembre	509	374	518	436
Diciembre	1244	413	1093	489
TOTAL	7711	4148	7544	5681

Alumnos por curso 2010 Vs 2011

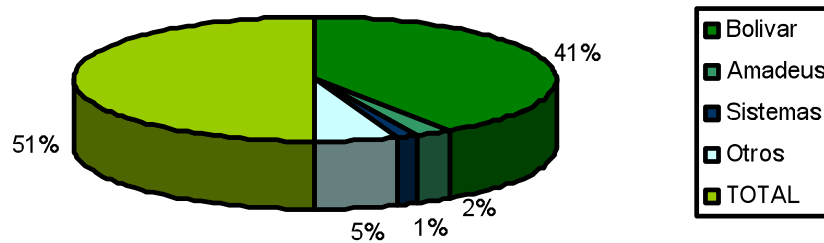


La cantidad de colaboradores que asistieron a los diferentes cursos técnicos y especializados que brinda la empresa se redujo en un 53%.

PARTICIPACIÓN POR TIPO DE CURSO

TIPODE CURSO		
Curso	2010	2011
Bolívar	557	386
Amadeus	32	23
Sistemas	39	14
Otros	122	52
TOTAL	750	475

TIPO DE CURSO 2011



Con relación a la capacitación de los colaboradores por el tipo de programa que se maneja en la operación comercial, participaron 475 personas frente a 750 en el año 2010, presentando una reducción del 63 %.

DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL.

Los programas de Bienestar Social y Salud Ocupacional están orientados a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y a promover la utilización de los servicios de salud, vivienda, educación, cultura y recreación, así como el plan de beneficios sociales vigente en la empresa.

En el desarrollo de su ejercicio, se ejecutan campañas y actividades de prevención, promoción y control para el cuidado de la salud de sus colaboradores y los sitios de trabajo.

A continuación presentamos las principales actividades de Bienestar Laboral.

ACTIVIDADES	2010	2011	Variación
Reuniones con EPS, AFP y Caja de Compensación, Bancos y proveedores.	18	17	6%
Gestión Publicaciones informativas de servicios de cajas de compensación a nivel nacional (EPS, AFP, proveedores)	160	164	2%
RECREATIVAS, DEPORTIVAS Y CULTURALES			
Colaboradores participantes en torneos deportivos Inter. Empresas modalidad - Fútbol	20	20	0%
Colaboradores participantes en torneos deportivos Inter. Empresas Modalidad – Bolos	4	4	0%
Campeonato deportivo de Bolos interno	-	232	100%
Pases de ingreso a Cine para familias “Cine Colombia”	1.130	550	51%
Participación de Hijos de colaboradores en el programa de vacaciones recreativas de Compensar.	14	35	150 %
Invitaciones enviadas para la Celebración Día de la secretaria.	33	53	61 %
APOYOS EDUCATIVOS			
Asignación de Becas del Centro de Formación Aviatur para colaboradores directos de la Organización.	5	9	80%
PREVENCIÓN			
Campaña de Cuidado de los Baños- Súper baños Familia	3	3	0%
Campaña de planificación familiar con laboratorios Lafranco	1	3	200 %
PRÉSTAMO VIVIENDA			
Solicitudes aprobadas	5	7	40%
Valores desembolsados	\$ 45 m	\$63 m	40%
En estudio actualmente	-	2	100%
Mensajes de Afecto y Buen trato	116	184	59%
APOYO PSICOLÓGICO, INTERVENCIÓN			
Apoyo por fallecimiento de familiares de nuestros colaboradores a nivel nacional	40	44	10%

Aviatur, y sus directivas, establece como Política de Salud Ocupacional, Seguridad y Medio ambiente un sistema integrado de gestión apoyado en los principios de derechos humanos, estándares laborales y medio ambiente del Pacto Global, teniendo como al ser humano como eje central de todo el proceso productivo por lo que instaura los siguientes lineamientos,

- Orientar sus acciones de bienestar, prevención y protección para el cuidado de la salud de los trabajadores y protección a la propiedad.
- Fomentar la práctica de no consumo de alcohol, tabaco y drogas, mediante la promoción de estrategias de apoyo con actividades dirigidas a la comunidad trabajadora y el entorno laboral.
- Educar a nuestros colaboradores con el fin de prevenir los incidentes asociados a la conducción de vehículos.

A continuación presentamos las actividades realizadas en el año 2011.

PROGRAMAS SOC	2010	2011
PLAN BÁSICO LEGAL		
Plan de Emergencias	9	10
Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o Conformación	10	13 *
Reuniones	3	12
Panoramas de Riesgo	0	12

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO		
Consulta Externa	116	102
Exámenes Médicos Periódicos	183	19
Exámenes de Ingreso	371	657
Exámenes de Retiro	38	81
Atención Primeros Auxilios	36	60
Reporte Incidentes y Accidentes de Trabajo	AT: 115	ATM: 119
	EP: Radicados: 9	EP: Radicados: 4
	4 Aprobadas	3 Aprobadas
	5 Objetada	1 Objetada
Diagnóstico Condiciones de Salud	6	0
Encuesta Osteomuscular	150	214
Inspección ascensor calle 14	-	1
Exposición legislación responsabilidad (ascensores)	-	1
Visitas inspección		
Seguimiento y elaboración documentación Licencias Sanitarias:		
Plan Saneamiento básico		
Plan de emergencias	-	30
Procedimiento lavado manos		
Legislación relacionada		
Registros botiquín		
Diagnóstico Condiciones de Trabajo	3	0
Inspecciones Ergonómicas	150	214
Estudios de clima organizacional	-	18
Análisis de Puestos de Trabajo	6	5
Mejoramiento Puestos de Trabajo	150	110
Mapas de evacuación	6	20
Estudios de señalización	-	3
CAPACITACIÓN (ASISTENTES)		
Primeros auxilio	1	75
Incendios	1	38
Evacuación	15	58
CRP (Asistentes)	-	28
Simulacro de Evacuación Nacional (participantes)	140	850
Manejo Defensivo Motorizados preventivo	-	85
Programa FORMAR	-	5
Plan Básico Legal	1	1
Inspecciones Planeadas	32	20
OTROS		
Seguimiento y elaboración documentación Licencias Sanitarias	1	10

* El número de personas que participan en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional es de 42, en las siguientes ciudades, Bogotá, Cali, Medellín, Buenaventura, Cartagena, Ciénaga y Cúcuta.

Acerca de los accidentes y enfermedades profesionales en la empresa, días perdidos y tasas de absentismo.

TASA DE ACCIDENTES (IR). VICTIMAS MORTALES = 0

Es la tasa utilizada para indicar la cantidad de accidentes por lesiones incapacitantes, más de una jornada de trabajo perdida por cada doscientos mil horas hombre trabajadas (M.H.H.T.) en un período determinado, nosotros la tomamos de forma anual.

$$IR = \frac{\text{No. total de accidentes}}{\text{Total horas trabajadas}} * 200000$$

$$IR = \frac{29}{4197780} * 200000$$

$$IR = 1.38$$

TASA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Es la tasa utilizada para indicar la cantidad de enfermedades de origen ocupacional por cada doscientos mil horas hombre trabajadas (M.H.H.T.) en un período determinado, nosotros la tomamos de forma anual.

$$ODR = \frac{\text{No. total de casos de enfermedades ocupacionales}}{\text{Total horas trabajadas}} * 200000$$

$$ODR = \frac{2}{4197780} * 200000$$

$$ODR = 0.09$$

TASA DE DÍAS PERDIDOS

“Días” significa “días naturales” y los “días perdidos” se cuentan desde el día de expedición de la incapacidad.

Es la tasa utilizada para indicar la cantidad de días perdidos, de origen ocupacional, por cada doscientos mil horas hombres trabajados (M.H.H.T.) en un período determinado, nosotros la tomamos de forma anual.

$$IDR = \frac{\text{No. total de días perdidos}}{\text{Total horas trabajadas}} * 200000$$

$$IDR = \frac{204}{4197780} * 200000$$

$$IDR = 9.72$$

TASA DE ABSENTISMO

Es la tasa utilizada para indicar la cantidad de días perdidos, por enfermedad general o común y por accidentes de trabajo, por cada doscientos mil horas hombre trabajadas (M.H.H.T.) en un período determinado, nosotros la tomamos de forma anual.

$$AR = \frac{\text{No. total de días perdidos (por ausencia) durante el periodo (EG-AT)}}{\text{No. total de días trabajados por el colectivo de trabajadores durante el mismo periodo (No. trab. mes * No. días * 12)}} * 200000$$

$$AR = \frac{7097}{6296670} * 200000$$

$$AR = 225.42$$

CONCLUSIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Las actividades del programa de salud ocupacional están encaminadas a promocionar la salud y a prevenir la enfermedad. Las actividades de promoción y prevención están dadas por capacitaciones, difusión de medidas de prevención por vía email, portales y capacitaciones, en diferentes momentos del año, difusión de medidas preventivas de las enfermedades estacionales y las de prevención de accidentes de trabajo.

La disminución de la accidentalidad esta enfocada, hacia capacitaciones y difusión de lecciones aprendidas, relacionadas con el tipo de incidente y las lesiones o secuelas que quedaron del evento ocupacional, manejo defensivo, golpes y caídas, etc.

La disminución de las incapacidades por Enfermedad general, están enfocadas hacia el autocuidados, aseo, buena alimentación, medidas preventivas como vacunación y capacitación en temas relevantes de salud publica, cáncer, ejercicio físico, promoción de espacios de relajación y control de estrés, hábitos de vida saludable, posturas, pausas activas, ejercicios aeróbicos y de fortalecimiento muscular entre otros.

Somos conscientes que tenemos altos riesgos y debilidades que merecen de toda nuestra atención. Por tal motivo nuestras acciones estarán enfocadas en el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Según los resultados arrojados en la encuesta de clima laboral elaborada por la firma Great Place To Work ubica el índice de Ambiente Laboral en el 37.2%.

Las prioridades a mejorar son la fraternidad, desarrollo y orgullo por la empresa, así son importantes aspectos tales como la credibilidad, el reconocimiento, la participación, la vida personal, la equidad y el sentido de equipo.

8. AVIATUR Y SU GESTIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE

Aviatur como empresa comprometida con la conservación y preservación del medio ambiente, es consciente de la responsabilidad que tiene en dirigir sus acciones hacia un continuo mejoramiento en su desempeño con la naturaleza y sus recursos naturales. Año tras año, este desempeño se ve enmarcado en diferentes acciones y actividades que desarrollaremos en este capítulo.

A partir del mes de agosto, Aviatur hace parte de las empresas a nivel mundial que trabajan en la gestión del cambio climático adheridas a la iniciativa “Caring for Climate” liderada en nuestro país por la Red Local del Pacto Global y Sumar Consultores, con el objetivo de asumir un compromiso frente a esta problemática y tomar acciones para medir, reportar y gestionar su huella de carbono.

Siguiendo este compromiso, hemos tomado como base el protocolo del GEI del World Business Council for Sustainable Development (GHG protocol), para iniciar este proceso, a continuación nuestros primeros pasos:

Límites organizacionales:

Oficinas en las que tenemos el control operacional.

Clasificación de emisiones directas e indirectas.

Definición Alcance 1, 2 y 3.

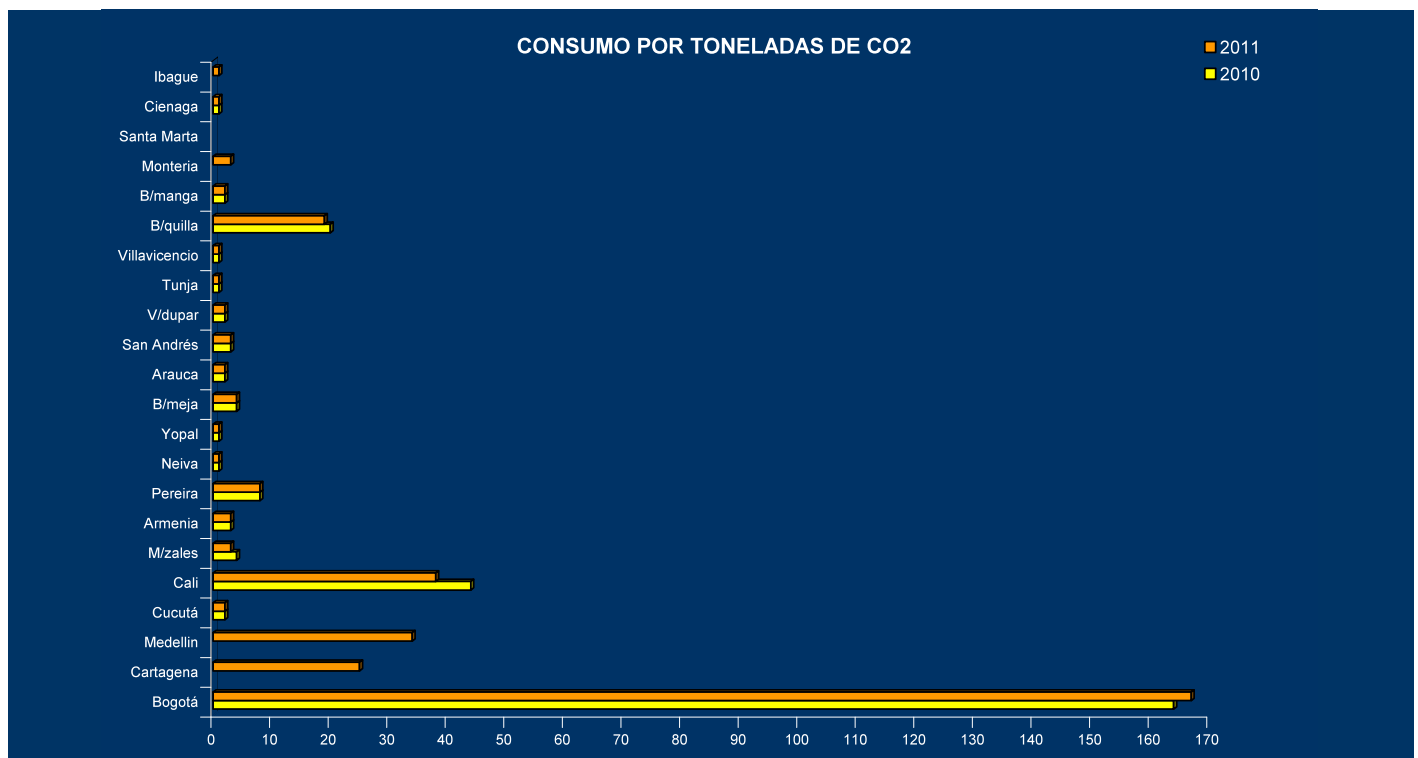
Al momento se han definido las siguientes fuentes de emisión clasificada según el alcance, es de tener en cuenta que por ser una empresa del sector servicios el más significativo es el número 3.



Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3
Vehículos de la compañía y uso de combustibles.	Compra de electricidad.	Viajes de Negocios.
Emisiones fugitivas.		Transporte de los operadores y contratistas.

Para efectos del presente informe, únicamente se toma como fuente de emisión el consumo de electricidad, el cual tiene las siguientes características:

1. Línea base a partir del mes de enero del año 2010 al 31 de diciembre del 2011.
2. Se reportan oficinas que tuvieron apertura y cierre en este período de tiempo, pero que tuvieron un comportamiento activo en el consumo de energía.
3. Metodología utilizada: uso de factores de emisión.



CONSUMO TONELADAS DE CO2			
AÑO	t CO2	NO OFICINAS	CIUDADES
2010	263	106	18
2011	321	142	21

La gráfica presenta un aumento en las emisiones del 2011 frente al 2010 del 8%, las supuestas obedecen a la falta de información en algunas oficinas, aperturas y cierres de oficinas.

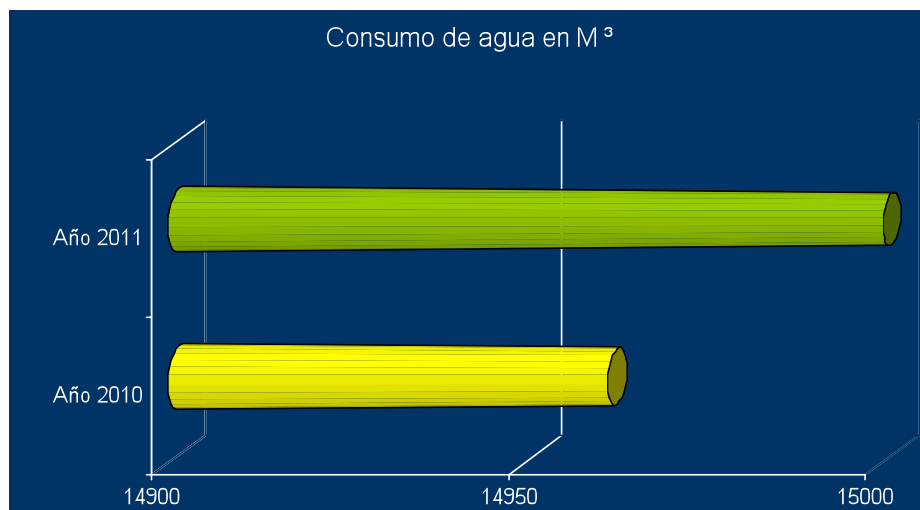
Frente a la problemática del cambio climático, Aviatour tiene definido para su plan de acción del año 2012 – 2013 gestionar integralmente todas las fuentes que generan emisiones de CO2 a nivel operativo, al mismo tiempo que diseñar e implementar medidas correctivas que mitiguen estos impactos.

A partir del mes de diciembre del 2011 se definió un principio relacionado con el medio ambiente en la Política de Salud Ocupacional, Seguridad y Medio Ambiente, este principio hace referencia a la implementación de un sistema de gestión ambiental, que promueve un uso responsable de los recursos naturales, y un manejo adecuado de los residuos generados.

Gestión con el manejo del agua:

Para implementar un programa de manejo adecuado del agua, se dio inicio a la elaboración de un comparativo de consumo entre el año 2010 y año 2011 de las oficinas en las que la empresa ejerce un control tanto a nivel operativo como financiero.

Los datos arrojados son la base para iniciar con las acciones correctivas y el establecimiento de metas frente al consumo de este recurso.



CONSUMO DE AGUA EN M³			
AÑO	CONSUMO	NO OFICINAS	CIUDADES
2010	14961,5	83	14
2011	15525	109	18

La gráfica presenta un aumento del 9.5% en el consumo de agua suministrado por los diferentes intermediarios a nivel nacional. Para este estudio se tuvieron en cuenta 83 oficinas en el año 2010 y 109 oficinas en el 2011. La variación en el número de oficinas depende de la disponibilidad de la información, apertura y cierre de oficinas a nivel nacional.

Aviatour por ser una empresa del sector servicios, no genera residuos peligrosos, tampoco vertidos que perjudiquen las fuentes hídricas, por tal motivo nuestras operaciones no requieren una planta de tratamiento de aguas, debido a que estas son para la operación de la industria.

Campaña Aviatur Piensa Natural

Se diseñó una campaña educativa denominada “Buenos baños, Buena gente” con el fin de concientizar a todos los colaboradores en el uso y cuidado que se debe tener al momento de utilizar el servicios que ofrecen los baños.

Hasta la fecha se han capacitado a todo el personal de las sedes principales en la ciudad de Bogotá, Barranquilla, Cali y Medellín, a su vez se decoraron los baños de estas instalaciones.

Durante las exposiciones de la campaña, se tocan temas como la higiene personal, la manera correcta de lavarse y secarse las manos, y como éstas buenas prácticas ayudan a mejorar los ambientes de trabajo y el aporte que realizan a la conservación del medio ambiente.

Gestión con el manejo del Papel

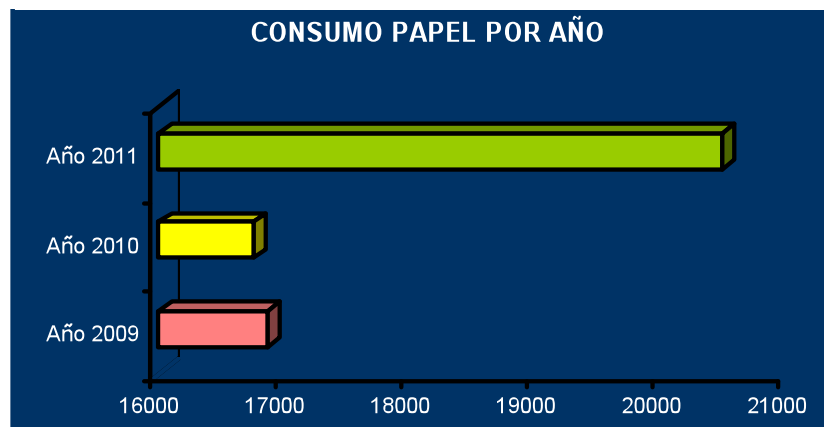
La Organización Aviatur se encuentra comprometida en la aplicación de políticas que conlleven a la conservación del medio Ambiente. Prueba de ello fue la firma por parte de la Organización del contrato de prestación de servicios con Kimberly para la recolección de la papelería desechada por la empresa para que esta sea reciclada.

En el año 2011, se logró reciclar en las diferentes oficinas de la ciudad de Bogotá 3.555 kilos de papel y cartón, los cuales serán reprocesados para la elaboración de nuevos productos. Los recursos recaudados por la venta de esta material son destinados a los programas sociales de la empresa.

Actualmente la campaña se lleva a cabo en las sedes de Avenida 19, Avenida Jiménez, Calle 14, Héroes, Centro Andino, las filiales de Aviatur Carga y Cielos Abiertos y las sucursales de Parque Japón, Pepe Sierra y Aviatur Rumbo. Se capacito a través de teleconferencia y se envió el procedimiento de reciclaje a los colaboradores de las regionales de Barranquilla, Cali y Medellín, así mismo se envió material a las ciudades de Ipiales y Cúcuta. De igual manera en conjunto con nuestro proveedor de servicios de impresión, se ha iniciado una campaña de comportamiento ambiental, arrojando los siguientes resultados:

- Aviatur realizó una devolución de 4166 tóners al año para el programa ambiental de Lexmark.
- Impresión doble cara (realiza impresión por las dos caras de la hoja automáticamente)
- Ahorro de energía en consumo, después de 20 minutos de no uso de la impresora ingresan en modo Power Saver Mode.
- Unificación de fax con el escáner de las MFP. (Los fax que ingresan por la impresora no se imprimen, se envían a un mail)
- Copia Ecológica. (Reducciones automáticas de 2 y 4 páginas por hoja).

Sin embargo en el año 2011 se presenta un aumento en el consumo del papel debido a los cambios de impresora de puntos por láser y al cambio de sistema en todos los procesos de la empresa (administrativa, comercial y financiera).



Año 2009	Año 2010	Año 2011
16862	16756	20483

Las 20.483 resmas de papel consumido nos representan 819 árboles. (Equivalencia 25 resmas de papel por cada árbol) Por persona se reporta un consumo de 9.1 resmas de papel que a su vez equivale a 4.578 hojas.

Lo anterior se convierte en un gran reto que nos obliga a tener un control más estricto en el consumo del papel en cada una de las áreas de la empresa.

Campaña de Reforestación

A partir del año 2009, Aviatur ha sembrado a través de la campaña de la reforestación ya tomo vuelo” 6.474 árboles nativos en los Departamentos del Amazonas y Vichada contribuyendo a la mitigación del cambio climático capturando por año 187 toneladas de CO2.

En octubre de 2011, la Fundación Aviatur sembró 100 árboles nativos en el Bioparque Moncora en el Municipio de Barichara Departamento de Santander, que contribuye a la restauración del bosque seco tropical, conservación del ecosistema, recuperación de la avifauna de la región y que beneficiara a la comunidad con el abastecimiento de agua para los meses que este recurso escasea.



Para el año 2012, nuestros retos en materia ambiental están orientados a cumplir con las siguientes metas:

Identificar los aspectos e impactos ambientales generados por las actividades propias de la empresa.

Involucrar en los resultados de la evaluación de aspectos e impactos ambientales a nuestros proveedores, con el fin de garantizar una disposición final coherente frente a nuestros objetivos ambientales.

Definir y calcular las emisiones de CO2 generadas por el consumo de combustible, fugas y transporte tercerizado.

Determinar la generación de efluentes y su respectivo control.

Conformación del plan de emergencias ambientales.

Elaboración del Plan de Gestión Ambiental.

Ampliar la cobertura de la campaña de reciclaje, incluyendo residuos de difícil disposición, vidrios y plástico.

9. PROYECTOS DE LA FUNDACIÓN



La Fundación Aviatur nace el 8 de Mayo de 2004, según certificado de la Cámara de Comercio de Bogotá número S0022423, como una respuesta de responsabilidad social empresarial del Grupo Aviatur, para atender las necesidades del país, ofreciendo apoyo financiero y material a las personas y comunidades que se encuentran en alto riesgo de exclusión en nuestras áreas de influencia comercial.

A través de su equipo humano, brinda apoyo a la ejecución y promoción de los proyectos comunitarios que involucren actividades culturales, educativas, ambientales y en derechos humanos, orientadas a la inclusión social y mejoramiento de la calidad de vida en la población identificada como de alto riesgo.

Actualmente trabaja en 5 líneas de acción con las cuales busca dar cumplimiento a los principios firmados y a los objetivos el milenio.

1. GESTIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS



Proyecto Productivo Pareos Baruleros

La Fundación Aviatur lidera el Proyecto Pareos Baruleros en Barú, corregimiento de Bolívar. Este programa lo componen 15 mujeres cabeza de hogar a quienes la fundación les proporciona capacitación y maquinaria para la elaboración de Pareos para traje de baño de manera artesanal.

A partir del mes de mayo del 2011 se puso en marcha un plan de comercialización dentro de la Organización para dar a conocer este producto hecho a mano.

Para tal fin se instaló un mostrador en la agencia de viajes del centro de negocios Andino, cuarto piso, en donde nuestros clientes tienen la oportunidad de adquirir su Pareo Barulero. Actualmente funciona con buenos resultados el punto de venta, en donde se han exhibido y logrado mostrar como una alternativa de regalo y complemento para los viajes de nuestros clientes. Por otro lado, y complementando el impacto de este proyecto en la comunidad de Barú, los productos elaborados participan todos los años en Expoartesánias en Corferías.



Casas Pintadas Fase III – Junto Con La Gobernación Del Atlántico y Aviatu Barranquilla.

Durante el 2011 se desarrollo el proyecto “Apoyo al programa de casas pintadas en los municipios con atractivos turísticos del departamwento del Atlántico” el cual comenzó su ejecución en el segundo semestre del año en conjunto con la Gobernación y la Gerencia de Aviatu Barranquilla.



Con la implementación del proyecto “Casas Pintadas” se generó cultura, sentido de pertenencia y nuevas manera de ocupación para los habitantes de los municipios participantes. “Casas Pintadas” se ha convertido en un mecanismo para el fomento de la convivencia y valores representativos desde el hogar y hacia los demás semejantes, reflejado en él círculo social en el cual se desenvuelve el día a día los miembros de cada familia. Cada casa expresa con su forma y color la personalidad de sus habitantes. Las familias salen a las puertas para interactuar con los vecinos y comparten ideas de los colores y diseños a desarrollar.

A continuación los resultados:

Lugar	No Casas pintadas	No de personas beneficiadas	Mts 2 pintados	Adicionales
Municipio de Tubará	41	183	1.210	Restauración de 50 mts. de bordillos y 95 mts. 2 de andenes.
Municipio de Vaivén	15	53	494	Restauración de 18 mts de bordillo y 36 mts de andenes.
Municipio de Aguas Vivas	41	210	1.147	Elaboración 48 metros lineales de andén y 25 mts de bordillo.
Municipio de Palmar de Candelaria.	54	256	1.395	Elaboración de 54 mts de andén y 27 metros lineales de bordillo
Municipio de Puerto Colombia	50	211	1.199	Elaboración de 93 mts de andén y 57 metros lineales de bordillo.
Municipio de Baranoa	26	119	772	Elaboración de 10 mts de bordillos y 18 mts de andén
TOTAL	227	1.032	6.217	187 mts 2 de bordillos y 344 mts 2 de andenes



Proyecto Productivo “Puntadas De Esperanza”

Fundación Aviatur financia junto con el ICBF a Casa Hogar La Esperanza, hogar de paso que atiende a 264 niños y niñas entre los 1 y 12 años en condiciones de riesgo debido a diferentes problemáticas sociales que surgen en el Municipio de Soacha.

El 22 de septiembre del 2011 se realizó la inauguración del proyecto “Puntadas de esperanza” con el cual se busca capacitar 25 madres cabeza de familia en diseño y costura para que por medio de esta práctica tengan una fuente de ingreso que les garantice su sustento familiar, así como para que el hogar reciba ingresos adicionales para pagar los gastos administrativos.

2. PROTECCIÓN A LA NIÑEZ

Proyecto de atención a víctimas de abuso sexual infantil intrafamiliar. Hogar San José

Desde que la fundación esta presenta en los hogares San José de Medellín se adherido al día mundial contra el abuso sexual y el maltrato infantil, como una forma de hacer parte de esta gran causa por medio de la realización de diferentes actividades sobre la prevención de la temática. En el 2011 se realizó la actividad en los seis internados, vinculando a los 800 niños.



La jornada recibió como nombre “Historias para contar y para escuchar” y giró entorno a la historia de vida de Ana Frank, destacando la resiliencia como un factor protector frente al abuso sexual y todo tipo de maltrato. Esta temática tuvo como producto la realización de un diario personal para cada niño(a) o joven.

Con esta metodología se cumplieron en el año 2011 los 19 días de activismo contra el maltrato y el abuso sexual infantil.

Actividades desarrolladas hasta el 31 de Diciembre del 2011:

- Entrevistas de ingreso niñas: 151
- Entrevistas de selección monitoras para el hogar: 10
- Intervenciones Individuales: 530
- Intervenciones familiares: 60
- Escuelas de padres: 10

Expediciones Pedagógicas

Las expediciones pedagógicas beneficiaron a 1367 niños de 7 localidades de Bogotá, en donde tuvieron la oportunidad de viajar al PNN Gorgona, la Guajira y Chile. Los niños que han podido disfrutar de esta gran oportunidad han sido seleccionados gracias a las propuestas presentadas por sus colegios a las alcaldías locales y a la Fundación Aviatur.

DESTINO	LOCALIDAD	POBLACIÓN
Gorgona	Ciudad Bolívar Usme Santa Fé Usaquén Bosa Suba Puente Aranda Kennedy	1254 Niños 46 Docentes
La Guajira	Kennedy	100 Niños 2 Expertos Científicos 2 Docentes 1 Representante Alcaldía 2 Miembros Fundación
Chile	Kennedy	13 niños 1 Experto Científico 1 Docente 1 Miembro de la Fundación



A través de las “Expediciones Pedagógicas y Recreativas al Mar Pacífico Parque Nacional Natural Isla Gorgona” se busca fortalecer la cultura ambiental, valores ambientales, fomentar el uso racional de la energía y el agua y sensibilizar sobre la minimización y manejo adecuado de residuos sólidos. A su vez y con el propósito de enriquecer el currículo, los planes de estudio y los proyectos interdisciplinarios de investigación en ciencias, que contribuyan a la transformación pedagógica de la escuela y la enseñanza de las ciencias básicas y la astronomía; se realizaron las expediciones a la Guajira y a Chile.

Conozcámonos – Convivencia A Través Del Deporte

En el segundo semestre del 2011 se desarrollo la segunda versión del Proyecto Conozcámonos con el objetivo de promover espacios de convivencia ciudadana entre jóvenes de diferentes zonas de la ciudad a través de un torneo de fútbol. En esta ocasión participaron las siguientes instituciones:

- Colegio Colombo Hebreo
- Liceo Francés
- Colegio Distrital Ismael Perdomo – Localidad de Ciudad Bolívar.
- Colegio Distrital Francisco de Miranda – Localidad de Kennedy.



El mecanismo de este torneo consiste en que alumnos de instituciones educativas privadas y públicas conforman al azar su equipo de fútbol, con el ánimo de participar de este espacio en el cual más que el triunfo, lo importante es la integración en medio del respeto y la tolerancia. El equipo que demostró mayor integración como premio fue llevado 4 días a Cartagena donde tuvieron la oportunidad de compartir con jóvenes del Municipio del Salado y del Corregimiento de Barú.

3. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Centro De Formación Agropecuario La Sandalia

La Sandalia es un convenio celebrado entre La Fundación Aviatur, SENA y Granjas Infantiles de Jesús Obrero. El programa busca consolidarse como una alternativa de formación para jóvenes líderes rurales de los Municipios cercanos o en riesgo de ser reclutados por grupos al margen de la ley, con el fin de formar futuros emprendedores a través de la creación de proyectos productivos.



El 26 de mayo del 2011 en el Centro de Formación Agropecuario la Sandalia, ubicado en Fredonia, Antioquia, con presencia de Monseñor Armando Santamaría, Director de Granjas Infantiles de Jesús Obrero y Directivos de La Fundación Aviatur, se llevó a cabo la ceremonia de graduación de 14 jóvenes como tecnólogos en producción agropecuaria ecológica.

Este título les brindará la oportunidad a los estudiantes de realizar proyectos productivos dándole la posibilidad de obtener un sustento mensual mejorando la calidad de vida de sus familias.



Celebración día Mundial de los Océanos - 8 de Junio de 2011 - en conjunto con Conservación Internacional

La Fundación Aviatur y la Concesión Gorgona se unieron para celebrar el día mundial de los océanos en el marco del día mundial del Medio Ambiente, invitando a 34 jóvenes (los de mayor rendimiento académico) de 4 instituciones educativas de Guapi y a 4 docentes para desarrollar una jornada de limpieza de playas en el Parque Nacional Natural Gorgona.

El resultado de la jornada no pudo ser mejor: se recolectaron 50 sacos de materiales como plástico, vidrio e icopor.

De manera paralela y para aprovechar que ninguno de estos jóvenes conocía la Isla, se realizaron con ellos actividades como: careteo, caminata por los senderos ecológicos, actividades lúdicas en la playa y en la piscina y un recorrido guiado por el antiguo penal.

Por otro lado, La Fundación Aviatur adquirió artesanías elaboradas por mujeres de Guapi para abastecer la ecotienda de la Isla.

Con actividades como esta, se demuestra la voluntad de la Organización por el cuidado de los Océanos y de la comunidad Guapireña.

4. PROGRAMAS DE DERECHOS HUMANOS

Exposición Shoá “Memoria Y Legado Del Holocausto”

Con la presencia del presidente de la República, Juan Manuel Santos Calderón, la Fundación Aviator junto con la Fundación Zajor inauguraron la exposición Shoá “Memoria y legado del Holocausto” en el Museo de Arte Moderno de Bogotá (MAMBO).

Se trata de la muestra “Shoá, memoria y legado del Holocausto”, dirigida por Samuel Dresel, Patricia Catz y Uri Lichtenstein, la cual se exhibió en el Museo de Arte Moderno de Bogotá entre el 20 de enero y el 30 de abril de 2011.



Tomando como hilo conductor las vidas de tres mujeres que fueron víctimas directas de la barbarie nazi – Hana Brady, Ana Frank y Ana Vinocur- la muestra expuso a partir de fotografías, instalaciones, mapas, audiovisuales, testimonios de sobrevivientes y obras realizadas por artistas, la mayor vergüenza de la humanidad en el siglo XX como lo fue el Holocausto Nazi. Con una asistencia durante la permanencia de la exposición de más de 2.000 personas, la muestra se convirtió en un atractivo para los bogotanos, turistas nacionales y extranjeros.

De igual manera la Fundación Aviator publicitó la exposición ante los distintos Colegios Distritales de la ciudad de Bogotá buscando un acercamiento entre los jóvenes y la historia del Holocausto Nazi para que este duro episodio que vivieron los judíos en Alemania no se repita.

5. APOYO A COMUNIDADES Y OTROS PROYECTOS

Brigada De Salud Barú 2011

Personas atendidas: 2,334 personas se beneficiaron de esta acción cívica.

La Fundación Aviator en conjunto con la Fuerza Naval del Caribe, las Universidades de Cartagena y del Sinú, llevaron a cabo una Brigada de Salud en



el corregimiento de Barú, habitado por 5 mil personas en su mayoría afrodescendientes.

Con 34 médicos voluntarios en distintas especialidades se desarrolló esta Brigada entre el 18 y el 20 de febrero del 2011. Los resultados sobrepasaron las expectativas de los organizadores.

1,034 consultas médicas realizadas, 250 niños involucrados en las distintas actividades lúdicas que desarrolló el Grupo Especial de Orientación Psicológica de la Armada Nacional (GEOS), 60 personas participantes en corte de cabello, 135 encuestas sobre salud familiar, 50 charlas sobre educación Oral, 147 personas renovaron sus cédulas y tarjeta de identidad, 25 personas vinculadas a la pintada de la Iglesia y recuperación del Parque Principal y 30 mil litros de agua potable regalados que beneficiaron a 510 personas

10. NUESTROS PROPOSITOS PARA EL 2012

Derechos Humanos

- Crear un canal en el que se pueda presentar sugerencias y denuncias relacionadas con los Derechos Humanos.
- Fomentar el principio de la debida diligencia en todas las áreas de la organización como mecanismo de evitar la complicidad en la violación de los Derechos Humanos.
- Hacer el primer acercamiento en lo concerniente al análisis del riesgo sobre la temática en la Compañía.
- Involucrar a la cadena de suministros en capacitaciones sobre la temática y medidas adoptadas
- Realizar campañas de promoción de los Derechos Humanos incluyendo el área de seguridad de la Compañía
- Realizar seguimiento a las denuncias realizadas o a los riesgos sobre esta problemáticas.

Estándares Laborales

- Seguir fomentando la prevención y erradicación del trabajo infantil con nuestros colaboradores
- Diseñar en conjunto con la Dirección de Prensa y Medios un plan de comunicación que garantice el conocimiento y comprensión de la problemática por parte de todos los colaboradores de la empresa y la cadena de valor.
- Elaborar con la Dirección de Capacitación y Desarrollo un programa de capacitación dirigido a todos los colaboradores sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil.
- Crear un canal en el que se pueda presentar sugerencias y denuncias relacionadas con el trabajo infantil.
- Proponer acciones mancomunadas con nuestros proveedores y contratistas que contribuyan a la prevención y erradicación de esta problemática.
- Crear la necesidad de realizar evaluaciones de desempeño y de desarrollo profesional de sus colaboradores

Medio Ambiente

- Gestionar integralmente todas las fuentes que generan emisiones de CO2 a nivel operativo, al mismo tiempo que diseñar e implementar medidas correctivas que mitiguen estos impactos.
- Identificar los aspectos e impactos ambientales generados por las actividades propias de la empresa.
- Involucrar en la evaluación de aspectos e impactos ambientales a nuestros proveedores, con el fin de garantizar una disposición final coherente frente a nuestros objetivos ambientales.
- Definir y calcular las emisiones de CO2 generadas por el consumo de combustible, fugas y transporte tercerizado.
- Determinar la generación de efluentes y su respectivo control.
- Conformación del plan de emergencias ambientales.
- Elaboración del Plan de Gestión Ambiental.
- Ampliar la cobertura de la campaña de reciclaje, incluyendo residuos de difícil disposición (Ej. baterías), vidrios y plástico.
- Iniciativa para reducir el consumo indirecto de energía, mejorando la eficiencia en el uso de la misma

Anti-corrupción

- Realizar revisiones sobre las convenciones internacionales Anti-corrupción a la luz de nuestra realidad organizacional.
- Acudir con mayor frecuencia a seminarios o talleres de capacitación especializados en temas de anti-corrupción, en miras de aumentar el conocimiento dentro de la compañía sobre la temática.
- Desarrollar con el departamento de capacitaciones un programa que refuerce la ética, la integridad y el control de la corrupción dentro de la empresa.
- Se solicitará a la vicepresidencia jurídica que se incluya en todos los contratos celebrados la cláusula anti-corrupción.
- Involucrar a los proveedores y clientes en los temas de prevención de la corrupción.

Otros

- Para el 2012 uno de nuestros más grandes retos es la creación de métodos de comunicación directa con todos nuestros grupos de interés, en donde podamos medir expectativas, revisar el cumplimiento de objetivos y el desarrollo integral conjunto.

11. TABLA DE INDICADORES GRI

No.	INDICADORES GRI	PPIO. PG	OBSERVACIONES	PÁG.
1.	VISIÓN Y ESTRATEGÍA			
1.1	Declaración del máximo responsable sobre la relevancia de la sostenibilidad para la Organización y su estrategia		Ver carta del Presidente	4
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades		Ver características y alcance de nuestro informe, nuestra apuesta a la transparencia, nuestros grupo de interés, nuestro Recurso humano y Aviatur y su gestión con el medioambiente	6,16,18, ,22 y 36
2	PERFIL			
2.1	Nombre de la Organización		Grupo Aviatur Ltda.	7
2.2	Principales marcas, productos y/o servicio		Ver nuestros principales marcas y servicios	7
2.3	Estructuras operativas		Ver nuestra estructura	7
2.4	Localización de la sede principal		Ver donde estamos	11
2.5	Países en los que opera		Ver nuestro grupo y su esencia	11
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica		Sociedad privada de carácter limitada	7
2.7	Mercados servidos		Ver nuestros principales marcas y servicios y donde estamos	7
2.8	Dimensión de la Organización informante		Ver Aviatur en cifras	17
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por el reporte en el tamaño, estructura y propiedad de la Organización		Durante el alcance que comprende este informe no se realizaron cambios significativos en el tamaño, estructura y propiedad de la Organización	
2.10	Premios y distinciones recibidos		Ver premio y reconocimientos	21

3	PARAMETROS DEL REPORTE			
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en el reporte		Ver alcance de nuestro informe	6
3.2	Fecha del Reporte anterior más reciente		Ver características de nuestro informe	6
3.3	Ciclo de presentación del reporte		Ver características de nuestro informe	6
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte o su contenido		Ver contraportada	2
	Alcance y cobertura del Reporte			
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte		Ver características de nuestro informe y Alcance de nuestro informe	6
3.6	Cobertura del reporte		Ver alcance de nuestro informe	6
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del reporte		Algunos indicadores no se reportan y otros se reportan parcialmente	
3.8	Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparatividad entre periodos		Ver nuestros principales marcas y servicios	7
3.9	Técnicas de medición para elaborar los indicadores		Cada gráfica y cuadro de resultados contiene la explicación de donde provienen los datos que allí están expresados	
3.10	Efecto de las correcciones de información de reportes anteriores		No se han realizado, ni solicitado cambios a informes anteriores	
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en el reporte		Para este año se realizo la valoración de todos los aspectos por medio de los indicadores GRI	
	Índice del contenido GRI			
3.12	Tablas del contenido GRI		Ver índice	3
	Verificación			
3.13	Políticas y prácticas sobre verificación externas		Este informe no cuenta con verificación externa	

No.	INDICADORES GRI	PPIO. PG	OBSERVACIONES	PÁG.
4.	GOBIERNO, COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS			
4.1	Estructura de Gobierno de la Organización		La administración, dirección y organización de Aviatur es ejercida por los siguiente órganos: - Asamblea general de Socios - Junta Directiva y sus comité - Presidente, Gerentes y Directores - Revisor Fiscal	
4.2	Informar si el Presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un lugar ejecutivo		La persona que ejerce como Presidente de la Junta Directiva no ejerce ningún cargo ejecutivo dentro de la organización	
4.3	Indicar el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos		De los 6 miembros solo uno tiene funciones como suplente en la gerencia de la Organización	
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	P. 10	Ver Nuestra apuesta a la transparencia	18
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, el desempeño de la organización, incluido su desempeño social y ambiental		Ver esta es nuestra estructura	12
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	P.10	Ver Nuestra apuesta a la transparencia	18
4.7	Procedimiento para determinar la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano en tema de sostenibilidad		Los miembros de la Junta Directiva son elegidos por la Asamblea de socios según los estatutos que la regula	
4.8	Declaración de la misión, valores y códigos de conductas		Ver nuestra cultura	8
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social		Ver esta es nuestra estructura	12
4.10	Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social		Ver ética y conducta empresarial	13
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución		Ver ética y conducta empresarial	13
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente	P. 1, 2, 5, 7, 8, 9	Ver Programas Fundación Aviatur	40
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (Tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya		Ver afiliaciones Nacionales e internacionales	9
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido		Ver nuestros grupos de interés	16
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete		Ver nuestros grupos de interés	16
4.16	Enfoque adoptados para la inclusión de los grupos de interés		Ver nuestros grupos de interés	16
4.17	Aspectos de interés surgidos a través de la participación de los grupos de interés y respuestas de la organización		Según estatutos la junta directiva será citada cada vez que el gerente considere necesario dar respuesta a requerimientos de nuestros grupos de interés.	

INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO				
(EC1P)	Valor económico directo generado y distribuido		Ver Aviatour en cifras	17
EC2 (P)	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático		Este indicador no es reportado	
EC3 (P)	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales		Ver Aviatour en cifras	17
EC4 (P)	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos		Durante el alcance del presente informe no se recibieron ayudas de gobiernos	
EC5 (A)	Rangos de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
EC6 (P)	Política, práctica y proporción de gastos correspondiente a proveedores locales	P. 1 y 6	Ver Aviatour en Cifras	17
EC7 (P)	Procedimiento para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
EC8 (P)	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados principalmente para el beneficio público		Este indicador no es reportado	
EC9 (A)	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos y su alcance		Este indicador no es reportado	

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE				
Empleo				
LA1 (P)	Desglose de empleados por tipo de empleo, por contrato y por región	P. 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
LA2 (P)	No. Total de empedados y rotación media de empedados, desglose por grupo de edad, sexo y región	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
LA3 (A)	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, desglosado por actividad principal	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
Relaciones Empresa/Trabajadores				
LA4 (P)	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	P. 3		
LA5 (P)	Periodo(s) Mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos		La legislación no exige este aspecto a no ser que sea por pensión del empleado donde es de 15 días	
Salud y seguridad en el trabajo				
LA6 (A)	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
LA7 (P)	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
LA8 (P)	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de enfermedades graves	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
LA9 (A)	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	P. 3	No hay sindicatos, ni pactos colectivos	

Formación y educación				
LA10 (P)	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
LA11 (A)	Programas de gestión de habilidades y de formación continua a trabajadores	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22
LA12 (A)	Porcentaje de empleado que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional		Este indicador no es reportado, se espera cumplir con el próximamente Diversidad e igualdad de oportunidad	22
LA13 (P)	Órganos de gobiernos corporativos y plantillas, desglosado por sexo, grupo de edad y pertenecientes a minorías	P. 1 y 6	La junta Directiva esta compuesta por 2 mujeres 4 hombres, todos mayores de 50 años. Los nombres no son reportados por confidencialidad.	
LA14 (P)	Relación entre salario base de los hombre con respecto al de las mujeres, por categoría profesional	P. 1 y 6	Ver nuestro recurso humano interno	22

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS

Prácticas de inversión y abastecimiento				
HR1 (P)	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos		En este informe no se contemplan acuerdos de inversión que incluyan cláusula de derechos humanos	
HR2 (P)	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas		Este indicador no es reportado, se espera cumplir con el próximamente	
HR3 (A)	Horas de formación de los empelados sobre políticas procedimientos relacionados a los derechos humanos	P. 1 y 2	Ver Nuestro Recurso humano	22
No Discriminación				
HR4 (P)	No. total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	P. 1, 2 y 6	Ver Nuestro Recurso humano	22
	Libertad de asociación y convenios colectivos			
HR5 (P)	Actividades contra la libertad de asociación y medidas correctivas	P. 1, 2 y 3	Este tema esta contemplado en el manual de ética y conducta empresarial, en el punto de entorno laboral positivo, numeral A Derechos Humanos y en el artículo 58 del reglamento de trabajo	
Explotación Infantil				
HR6 (P)	Actividades con riesgo de explotación infantil y medidas correctoras	P. 1, 2 y 5	Este tema esta contemplado en el manual de ética y conducta empresarial, en el punto de entorno laboral positivo, numeral A Derechos Humanos y en el artículo 54 del Reglamento de trabajo. Ver nuestro Recurso Humano	22
Trabajos Forzados				
HR7 (P)	Actividades con riesgo de trabajo forzado, no consentido y medidas correctoras	P. 1, 2 y 4	Este tema esta contemplado en el manual de ética y conducta empresarial, en el punto de entorno laboral positivo, numeral A Derechos Humanos. Ver nuestro recurso humano	22
Prácticas de seguridad				
HR8 (A)	Porcentaje del personal de seguridad formado en derechos humanos		Este indicador no es reportado, se espera cumplir con el próximamente	
Derechos de los Indígenas				
HR9 (A)	No. total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	P. 1 y 2	Trabajamos en el PNN Tayrona y en el PNN Amazonas donde existen asentamientos indígenas y no se reporto en el 2011 ningún incidente	

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD

Comunidad				
SO1 (P)	Programas y prácticas para evaluar y gestionar impactos a las comunidades	P. 1 y 2	Ver Programas Fundación Aviatur	40
Corrupción				
SO2 (P)°	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con corrupción	P. 10	Ver Nuestra apuesta a la transparencia	18
SO3 (P)	Porcentaje de empleados formados en anti-corrupción	P. 10	Ver Nuestra apuesta a la transparencia	18
SO4 (P)	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	P. 10	Ver Nuestra apuesta a la transparencia	18
Política Pública				
SO5 (P)	Posición en la políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de lobbying	P. 10	Ver Nuestra apuesta a la transparencia	18
SO6 (P)	Aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas		No se reporta este indicador	
Comportamiento de competencia desleal				
SO/ (P)	No. total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolistas y contra la libre competencia	P. 10	Ver Nuestra apuesta a la transparencia y ética y conducta empresarial	13
Comportamiento Normativo				
SO8 (P)	Valor monetario de sanciones, multas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de la leyes	P. 10	Durante el alcance de este informe no se han presentado multas, ni sanciones	

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DE PRODUCTO

Salud y seguridad del cliente				
PR1 (P)	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan los impactos en la salud y seguridad de los clientes		Desde de la cotización hasta el cierre de la venta a todos los clientes se les informa las medidas de seguridad (Ej. Plan de vacunación necesario) según el destino, así como se les invita a comprar el seguro de asistencia al viajero para enfrentar cualquier eventualidad	
PR2 (A)	No. total de incidentes derivados del incumplimiento de las regulaciones legales o de los códigos voluntarios		Durante el alcance del informe no se reporto ningún incidente derivados a incumplimientos de las regulaciones legales o de los códigos voluntarios	
Etiquetado de producto y servicio				
PR3 (P)	Tipos de información sobre los productos y servicios requeridos por la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos		Toda la información exigida por la normatividad esta escrita en la carta al pasajero, vouchers, orden de servicios, folletos informativos, así como en los sitio de Internet se detalla todos los servicios, incluye, no Incluye, limites de responsabilidad, características y categorías. Para cumplir con la descripción del 100% de los productos	
PR4 (A)	No. total de incumplimientos relativos a la información y al etiquetado de los productos o servicios		Se presentaron 93 incidentes derivados de la información o inconvenientes por la asesoría.	

PR5 (A)	Prácticas con respecto a las satisfacción del cliente		La Organización cuenta con una vicepresidencia de servicio al cliente que tiene como objetivo atender todas las solicitudes, reclamos, quejas, peticiones, felicitaciones, colaboraciones que tenga el cliente, así mismo realiza una evaluación de servicios al año a todos los clientes. Contamos con las certificaciones ISO 9001:2008 para todos los productos y servicios que ofrecemos a nivel nacional y con las 4 normas técnicas Sectoriales para agencia de viajes (Atención al cliente, reservas, infraestructura y diseño de programas)	
Comunicación de marketing				
PR6 (P)	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en la comunicación de marketing		Este indicador no es reportado, se espera cumplir con el próximamente	
PR7 (A)	No. de incidentes por incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing		Este indicador no es reportado, se espera cumplir con el próximamente	
Privacidad del cliente				
PR8 (A)	No. total de reclamaciones por el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes		Durante el alcance de este informe no se presentaron reclamaciones por el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales	
Cumplimiento normativo				
PR9 (P)	Costo de multas por incumplimiento de la normativa sobre suministros y el uso de productos y servicios		Durante el alcance de este informe no se presentaron multas, ni sanciones	

INDICADORES DE DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL				
Materiales				
EN1 (P)	Materiales utilizados por peso o volumen	P. 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN2 (P)	Porcentaje de materiales utilizados que son valorizados		Este indicador no es reportado	
Energía				
EN3 (P)	Consumo directo de energía por fuentes primarias		No generamos energía directa	
EN4 (P)	Consumo indirecto de energía por fuentes primarias	P. 7, 8 y 9	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN5 (A)	Ahorro de energía debido a las conservación y a mejoras en la eficiencia		Este indicador no es reportado, se espera cumplir con el próximamente	
EN6 (A)	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía		Este indicador no es reportado	
EN7 (A)	Iniciativa para reducir el consumo indirecto de energía		Este indicador no es reportado, se espera cumplir con el próximamente	
Agua				
EN8 (P)	Captación total de agua por fuente	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN9 (A)	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36

EN10 (A)	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
Biodiversidad				
EN11 (P)	Terrenos en propiedad, arrendados o gestionados de alto valor de biodiversidad en zonas protegidas		Este indicador no es reportado	
EN12 (P)	Impacto en espacios naturales protegidos y no protegidos de alta biodiversidad		Este indicador no es reportado	
EN13 (A)	Hábitats protegidos o restaurados	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN14 (A)	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN15 (A)	No. De especies cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		Este indicador no es reportado	
Emisión, vertidos y residuos				
EN16 (P)	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN17 (P)	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso		Este indicador no es reportado	
EN18 (A)	Iniciativas para reducir las emisiones de gases efecto invernadero y las reducciones logradas	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN19 (P)	Emisiones de sustancias destructivas de la capa de ozono, en peso		Este indicador no es reportado	
EN20 (P)	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso		Este indicador no es reportado	
EN21 (P)	Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN22 (P)	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN23 (P)	No. Total y volumen de los derrames accidentales más significativos		No se presentaron derrames de ningún tipo	
EN24 (A)	Peso total de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos		No producimos residuos que necesiten trato especial por ser considerados peligrosos	
EN25 (A)	Recursos hídricos y hábitats afectados por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización		Este indicador no es reportado	
Productos y servicios				
EN26 (P)	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios	P. 7, 8 y 9	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
EN27 (P)	Porcentaje de producto que son reclamados al final de su vida útil	P. 7 y 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
Cumplimiento Normativo				
EN28 (P)	Costos de las multas significativas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental		Durante el alcance de este informe no se han presentado multas, ni sanciones	
EN29 (A)	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados	P. 8	Ver Aviatur y su gestión con el medioambiente	36
General				
EN30 (A)	Desenglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales		Este indicador no es reportado	