



mayatur s.a.



Exp| Estudiante

AVIA EXPRESS

COMUNICACION ON PROGRESS
2007-2008

Campus

AVIA MARKETING

AVIA Caribbean



www.aviatur.com

AVIA EXPORT



OCTOPUS TRAVEL

Cielos Abiertos

SERVICIOS
MÉDICOS
AVIA

CORREDORES
DE SEGUROS
AVIA

AVIA EXPORT

HOTELES AVIA



UNION DE
REPRESENTACIONES

SISTEMA BOLIVAR
DE INFORMACION

REPRESENTACIONES AVIA

AGENCIA DE CARGA

DEPÓSITO ADUANERO

ADUANAS AVIA
Sociedad de Intermediación Aduanera

AGENCIA DE VIAJES Y TURISMO



PRINCIPIO 1	La empresa debe apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
ACCIONES	Nuestro Compromiso o Política
	Aviatur se acoge a la Resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948 y cumple la Constitución Política Colombiana y demás normas, fomentando el respeto por los trabajadores, los socios, los clientes la comunidad y otros grupos de interés.
	Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas
	Tenemos un Código de Ética y Conducta Empresarial que establece pautas de comportamiento en ciudadanía corporativa para las buenas prácticas dentro y fuera de la organización dirigidas a todos los grupos de interés: accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, gobierno y comunidad.
	Nuestro sistema de contratación cumple con los requisitos de seguridad social exigidos para ofrecer condiciones laborales seguras y ambientes de trabajo saludables, apoyamos los espacios de atención y reconocimiento en nuestra empresa para las buenas relaciones laborales, usamos nuestros medios tecnológicos para promover el respeto por las poblaciones vulnerables, la infancia, la familia, apoyamos a través de la Fundación Aviatur actividades que desarrollen acciones a favor del respeto de los
	Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
Enviamos en forma permanente a través del departamento de bienestar laboral mensajes de afecto y buen trato a todos los colaboradores, supervisamos la atención permanente para el cumplimiento del programa de salud ocupacional en toda la organización, celebramos el día de la mujer destacando sus derechos. Continuaremos las capacitaciones en los temas de seguridad social y laboral para nuestros proveedores de pequeñas y medianas empresas.	
A través de La Fundación Aviatur se inició un programa de capacitación y embellecimiento de Guapi (Departamento del Cauca- Colombia). Se hizo contacto con François Gravell y Marino (director de la casa de cultura), para llevar a cabo de una manera adecuada el proyecto de arte y pintura con rodillos de espuma para beneficiar a la comunidad.	
Participamos del encuentro de responsabilidad social y desarrollo social (COLOMBIA RESPONSABLES) concebido como un espacio para conocer, enriquecer y aprovechar las experiencias, desarrollos, y oportunidades que en el campo de la responsabilidad social han venido adelantando distintas entidades del sector público y privado a nivel local, nacional e internacional y sus mutuas alianzas con miras al desarrollo social y la sostenibilidad global.	
Se va a realizar durante el 2008 una actividad de prevención y sensibilización contra el VIH dirigida a nuestros empleados y clientes	

**RESULTADOS****Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra**

A través del envío permanente de mensajes de afecto y buen trato de parte del departamento de bienestar laboral se ha demostrado un crecimiento en la cultura organizacional de la empresa a través de sentidos de colaboración entre los miembros, buen trato y especialmente cooperación y excelente comunicación interdepartamental.

Con el proyecto dirigido a la comunidad de Guapi (Departamento del Cauca- Colombia) se realizó el taller con el cual se capacitó a 15 miembros de la comunidad, y gracias a esto en un periodo de siete días, pintamos 21 casas y un muro muerto. El objetivo del taller, además de transformar la estética del sitio, generar sentido de pertenencia y de apropiación a través de la inclusión y la participación, creando tejido humano, fue el de preparar un grupo de alumnos en el oficio, de manera que les sirviera de herramienta de trabajo, y que pudieran multiplicar esos conocimientos a más personas de la población.

Con la participación de nuestra empresa en el evento de responsabilidad y desarrollo social (COLOMBIA RESPONSABLES), pudimos dar a conocer nuestras prácticas de responsabilidad social a otras empresas así mismo como concientizar al público en general de las necesidades de nuestro país y la necesidad de sensibilizar a nuestra sociedad en busca de un mejor país.

Las condecoraciones otorgadas al presidente de la organización por parte de instituciones gubernamentales y privadas son un reconocimiento a los aportes permanentes del grupo empresarial a los temas relacionados con derechos humanos, apoyo a la infancia, apoyo a comunidades vulnerables y desarrollo comunitario.



PRINCIPIO 2	La empresa debe asegurarse que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
ACCIONES	Nuestro Compromiso o Política
	Aviatur no se involucra ni establece relaciones comerciales con personas, empresas o instituciones que a través de actividades no permitidas vulneren o violen los derechos humanos, tampoco condonará ninguna violación a la ley de los mismos.
	Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas
	En la organización Aviatur la movilidad laboral interna es manejada a través del comité de ascensos y traslados que tiene en cuenta los resultados de las convocatorias efectuadas. Acogemos con igualdad de oportunidades todas las solicitudes de postulación para empleo garantizando un proceso de selección y contratación con perfiles y competencias definidas para acoger los mejores talentos humanos entre hombres y mujeres que cumplan los requisitos exigidos por nuestra actividad comercial y social. Exigimos en forma permanente que nuestro servicio a proveedores y clientes muestre a la comunidad las buenas prácticas éticas y laborales de la empresa.
	Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año



ACCIONES	<p>Creamos el Comité de Convivencia laboral e hicimos los cambios al reglamento interno de trabajo según las exigencias de la ley de acoso laboral, para establecer la atención permanente y las actividades mensuales que exige el tema.</p> <p>Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva en convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Existe un comité al cual los empleados pueden acudir en cualquier instancia, comité dirigido por el departamento de recursos humanos.</p> <p>Se divulgaron en nuestro sitio Web los principios del Pacto Global, interna y externamente e invitamos a todos los miembros de nuestros grupos de interés y que tienen vínculos con la organización, a que se hicieran partícipes del cumplimiento y divulgación.</p> <p>Además se establecerá en nuestra página Web un link para que nuestros clientes y proveedores puedan acceder a la información que divulga la OIM relacionada con la prevención del tráfico de personas.</p> <p>Se está gestionando entre el Ministerio de Educación Nacional, Fundación Oficina de Relaciones Humanas de la Comunidad Judía de Bogotá, la Fundación ZAJOR conformada por los hijos de sobrevivientes del holocausto, y la Fundación Aviatour, un acuerdo sobre la promoción de los Derechos Cívicos en las diferentes Instituciones Educativas del país.</p>
RESULTADOS	<p>Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>La convocatoria a todos los miembros de la organización para establecer los 10 comités de convivencia laboral en las empresas del grupo empresarial demostró que existe un interés en todos los niveles de la organización para analizar en forma concertada y profesional los conflictos que pudieren presentarse en el trabajo.</p>



PRINCIPIO 3

La empresa debe apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

ACCIONES

Nuestro Compromiso o Política

Aviatur se acoge a las normas internacionales y nacionales contempladas en el derecho universal de libre asociación y facilita a sus empleados los espacios para libre expresión y atención de las condiciones laborales.

Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas

Los empleados de AVIATUR no se encuentran organizados sindicalmente.

En la organización facilitamos los espacios de reflexión y participación a todos los trabajadores a través de comités y reuniones periódicas para evaluar y reconocer las condiciones del ambiente y clima laboral en todas las áreas de trabajo.

Nuestro comité de sugerencias facilita a los empleados el envío de propuestas permanentes para el mejoramiento de los servicios internos y externos de la empresa.

Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Se realizaron las reuniones semanales de área, las trimestrales de dirección, la semestrales de gerentes y la convención anual de ventas como espacios de información y libre expresión para facilitar la inclusión y el reconocimiento de todo el personal, estos espacios mantendrán su continuidad en el año 2008 y subsiguientes.

RESULTADOS

Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

La realización de reuniones de todas las áreas permitieron generar espacios de comunicación efectiva para aclarar temas de interés de los miembros de la organización. Estas reuniones arrojaron sugerencias recibidas por los comité, las cuales han facilitado la inclusión de los empleados en el manejo de temas empresariales. La siguiente tabla muestra los resultados concretos de las sugerencias recibidas y premiadas para los años 2007 y principios de 2008 (mayo).

	Recibidas	Premiadas
2007	159	52
2008	230	31*

*premiadas a mayo 10.



PRINCIPIO 4	Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.
ACCIONES	Nuestro Compromiso o Política
	Aviatur reconoce que cualquier labor o servicio desempeñado debe cumplir con las normas establecidas por las leyes internacionales y nacionales para la vinculación de trabajadores y respetar los acuerdos establecidos con cada uno de los interesados.
	Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas
	Los contratos de trabajo se ajustan a las condiciones de favor habilidad para el empleado, exigidas por la ley.
	Existe un proceso de inducción a la compañía que instruye al candidato en nuestro contexto laboral y que explica en forma pedagógica y concreta los deberes y derechos a tener en cuenta como nuevo miembro de la organización.
RESULTADOS	Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Los controles establecidos por la organización aseguran que se cumpla este principio.
	Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
No hemos recibido quejas ni demandas.	



PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ACCIONES

Nuestro Compromiso o Política

AVIATUR respeta la normatividad nacional de contratación que establece la edad mínima entre 15 y 17 años con las garantías y beneficios exigidos por la normatividad internacional.

Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas

El proceso de selección para nuevos empleados cumple con las exigencias establecidas por la compañía y por la ley.

Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Incluimos en nuestra página Web el link de compromiso contra la pornografía infantil según el acuerdo establecido por la Ley 679 del 3 de Agosto de 2001 expedido por el Congreso de la República, a través del cuál se dictan disposiciones para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores de edad.

Se tiene planeado establecer en nuestra página Web un link para que todos nuestros clientes puedan acceder a la información que presenta la OIM relacionada con la prevención del tráfico de personas.

Se sensibilizo durante el mes de abril el tema de erradicación del trabajo infantil a través de cuatro mensajes electrónicos enviados a todos los empleados de la organización.

Estableceremos en nuestra página Web un logo de parte del Bienestar Familiar a través del cual se pretende informar, educar, orientar, promover y fortalecer los principios y valores en la sociedad colombiana para el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes con el fin de que puedan disfrutar de una vida digna y llena de felicidad.

RESULTADOS

Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra

El presidente del grupo empresarial en sus intervenciones académicas en las universidades y en las conferencias a los empleados y el público en general siempre recuerda nuestro compromiso.

La Fundación Aviator se vinculó con apoyo económico a 16 fundaciones que desarrollaron actividades de protección a la infancia.



PRINCIPIO 6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
ACCIONES	Nuestro Compromiso o Política
	<p>AVIATUR se adhiere a las normas nacionales de contratación e internacionales de la OIT contra la no discriminación laboral por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, VIH/SIDA y discapacidad garantizando el ingreso y la permanencia en la empresa de todas las personas que cumplan con los requisitos indispensables para trabajar y permanecer en la compañía.</p>
	Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas
	<p>El proceso de selección garantiza que las personas que ofertan una solicitud de empleo y al interior quienes aspiren a cambiar de cargo sean tratados con igualdad de condiciones.</p> <p>El comité de ascensos y traslados es el encargado de evaluar a los postulados que cumplen los requisitos de convocatorias internas teniendo en cuenta la experiencia, aptitudes y competencias para garantizar un proceso de inducción efectivo y buen desempeño en el nuevo cargo.</p> <p>Los comités de salarios y el de convivencia laboral están atentos a la</p>
	Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año



ACCIONES	<p>Con la reorganización de recursos humanos a gerencia de gestión humana continuámos ofreciendo las mejoras permanentes para construir procesos de ingresos con una mejor calidad en la gestión.</p> <p>Para ofrecer mejor alternativa de empleo a la comunidad y como respuesta a las necesidades de crecimiento de la compañía estamos reorganizando el área de Gestión Humana orientados a la eficiencia en los procesos de selección, contratación y reconversión laboral.</p> <p>Iniciamos el cambio y aplicación de un nuevo del modelo de pruebas psicotécnicas, estamos en el proceso de revisión de cargos, perfiles y competencias, actualización del proceso de inducción a la empresa, revisión del plan de carrera pensando en el talento humano y los beneficios de sostenibilidad, competitividad y productividad.</p> <p>Se estableció un acuerdo entre la OIM (Organización Internacional para las Migraciones) y nuestra empresa. El acuerdo se basa en la Estrategia de Mercado Social en curso de la OIM, un programa financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Se pretende ayudar a la población desplazada y a otras comunidades vulnerables a crear estrategias de generación de ingresos y a encontrar socios nacionales e internacionales para comercializar sus productos, principalmente se habla del café de estas regiones.</p>
RESULTADOS	<p>Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>La empresa ha realizado 30 convocatorias internas hasta la fecha (4 septiembre) promoviendo a 18 personas a través del comité de ascensos y traslados.</p> <p>Nuestra actividad turística de administración de parques naturales permitió la vinculación laboral de hombres y mujeres nativos de las regiones del Amazonas en el parque Natural Amacayacu 24 empleados, Parque Nacional Natural Tayrona en Santa Marta 105 empleados, Parque Nacional Natural los Nevados en Manizales 29 empleados, Parque Nacional Natural Isla Gorgona – Guapi – Cauca 20 empleados. (Estas cifras se actualizarán para finales del 2008-sujeto a ocupación parques.)</p> <p>Aviatur cuenta actualmente con una planta de 2.264 empleados en su agencia de viajes, entre estos 1206 hombres que corresponden al (53.27%) y 1.058 mujeres que corresponden al 46.73 %.</p>



PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ACCIONES

Nuestro Compromiso o Política

AVIATUR se acoge a la normatividad internacional y nacional de protección del medio ambiente y cuidado de los recursos naturales contra el cambio climático, el bienestar de la comunidad y el balance esencial para la vida en la tierra.

Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas

El programa de salud ocupacional de cada empresa y los planes de manejo ambiental aplicados en los parques Nacionales Naturales administrados contemplan el establecimiento de una política ambiental para fomentar espacios de trabajo saludables, reciclaje de implementos de oficina y uso responsable del agua y la energía eléctrica en todas las sedes de la compañía.

Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Revisión periódica de los planes de emergencia, actualización de los planes de Salud Ocupacional, manejo ambiental.

Durante el año 2008 se empezó a implementar en cada oficina del grupo Aviator un sistema de ahorro y control de papelería para prevenir desperdicio de impresiones. Con este nuevo sistema cada departamento controla a través de códigos y comandos electrónicos en las impresoras, las impresiones, confirmando lo que quiere imprimir y en el tipo de papel que lo debe hacer (reciclable/blanco/membreteado).

La Fundación Aviator apoyo el proyecto “Estrategia Conjunta para el Mejoramiento de las Condiciones Operativas y Locativas en el Parque Natural Gorgona y sus áreas de amortiguamiento”, a cargo de la entidad extranjera sin ánimo de lucro CONSERVATION INTERNATIONAL FOUNDATION.

RESULTADOS

Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

Con el nuevo método de control de impresión no solo se ha disminuido el desperdicio de papel blanco, sino al mismo tiempo se ha prevenido que las personas impriman documentos en papeles membreteados, o documentos confidenciales de otro departamento. Este nuevo sistema ha ayudado a reducir las impresiones innecesarias y ha fomentado la campaña de uso de papel reciclable en cada departamento de la organización.



PRINCIPIO 8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
ACCIONES	Nuestro Compromiso o Política.
	Nuestra compañía adopta y promueve entre los grupos de interés la importancia del cumplimiento de la reglamentación nacional e internacional para fomentar el buen uso de los recursos naturales y legitimación de medidas que garanticen la sostenibilidad de un ambiente limpio.
	Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas
	<p>Campanías de inspecciones planeadas en los sitios de trabajo y en las instalaciones de la compañía para conocer el estado de la iluminación y redes de agua.</p> <p>Planes de manejo ambiental en los parques naturales administrados para planear y favorecer el cuidado de los ecosistemas.</p> <p>Reuniones con las comunidades de las zonas de los parques para conocer adelantos y evaluar el trabajo ambiental.</p>
	Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año



ACCIONES	<p>Continuaremos enviando los mensajes educativos dirigidos al ahorro de agua, energía, reciclaje de papel e implementos de oficina.</p> <p>Los Proyectos Ambientales Escolarizados (PRAES), es otro de los temas sobre los cuales la Fundación Aviatur está trabajando, actualmente se tiene planeado firmar un convenio entre la Fundación Aviatur, Aero República y El Ministerio de Educación Nacional. Lo anterior a través de la realización de acciones y proyectos concretos, encaminados a alcanzar los propósitos del Plan Sectorial en Educación y de la Política Nacional de Educación Ambiental, especialmente en el tema de los Proyectos Ambientales Escolares – PRAE, concebidos como la estrategia de incorporación de la dimensión ambiental, en la educación formal.</p> <p>La Fundación Aviatur apoyo el Primer Concurso Regional Participativo de Humedales de Corpoguavio “CONSERVAR PAGA”, a cargo de la Corporación Autónoma Regional “CORPOGUAVIO” y la Fundación para el Desarrollo Sostenible de las Zonas de Paramos y sus Áreas de Influencia “Fundepáramos”.</p> <p>La agencia Presidencial para la Acción Social, la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito en Colombia (UNODC), la empresa Aerorepublica y nosotros (Aviatur), preocupadas por los efectos del cambio climático global, acuerdan desarrollar una alianza de voluntades tendiente a la mitigación de los efectos del cambio climático sobre el territorio colombiano bajo un esquema de apoyo a comunidades afectadas por los cultivos ilícitos y en zonas ambientalmente estratégicas. Se busca a través de la alianza de voluntades convocar a instituciones públicas, empresas privadas, nacionales y extranjeras y a los ciudadanos colombianos aunar esfuerzos tendientes a mitigar los efectos del cambio climático a través de aportes voluntarios de los usuarios del transporte en general y aéreo en particular.</p>
	<p>Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra</p>

**RESULTADOS**

En el último año las inspecciones planeadas nos han ayudado a identificar puntos críticos en las instalaciones que comprometen el uso del agua y energía.

Dentro del contexto de fomentar las iniciativas que promuevan una mayor compromiso con la responsabilidad ambiental, y para dar inicio al acuerdo de cooperación, se programó un taller de formación – capacitación con los docentes y dinamizadores ambientales de las instituciones de los sectores ambiental y educativo, y con las instituciones educativas ubicadas en el área de influencia del Parque Nacional Natural Amacayacu, que vienen desarrollando propuestas importantes relacionadas con los Proyectos Ambientales Escolares – PRAE. La fecha en la que se realizó dicho taller fueron los días 21 y 22 de mayo en las instalaciones del Parque Nacional Natural Amacayacu. El taller lo dirigió la señora Judith del Programa de Medio Ambiente del Ministerio de Educación Nacional.

La fundación Aviatur se encargó de la organización, la convocatoria de los docentes y representantes de las instituciones que participaron (CORPOAMAZONIA, Parques Naturales y Secretaría de Educación Departamental, Departamento de Planeación) y la logística (alojamiento, alimentación y transporte) del evento.

El trabajo comunitario desarrollado a través de la Fundación Aviatur con la Corporación Autónoma Regional “CORPOGUAVIO” y la Fundación para el Desarrollo Sostenible de las Zonas de Paramos y sus Áreas de Influencia, fue de gran éxito para inculcar en la sociedad la importancia de proteger recursos naturales tan preciados como el agua, y dar a conocer a toda la sociedad las riquezas naturales con las cuales cuenta nuestro país.



PRINCIPIO 9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
ACCIONES	Nuestro Compromiso o Política
	AVIATUR apoya iniciativas que respeten el medio ambiente.
	Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas
	Evaluación de las iniciativas presentadas para verificar el cumplimiento de los requisitos ambientales.
ACCIONES	Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<p>Gestión a través del Sena en Leticia Amazonas para la implementación de viveros de especies maderables y palma como un mecanismo de control al problema en deforestación.</p> <p>Desestimular y controlar entre los visitantes el ingreso de materiales contaminantes en los parques.</p>
RESULTADOS	<p>Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra</p> <p>El trabajo comunitario desarrollado a través de la Fundación Aviatu con las comunidades que habitan las zonas de amortiguamiento de los parques naturales en concesión ha permitido conocer y continuar apoyando procesos de investigación y preservación de los ecosistemas.</p>



PRINCIPIO 10 Las empresas deberán actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

ACCIONES

Nuestro Compromiso o Política

AVIATUR se adhiere a las leyes nacionales e internacionales establecidas para combatir la corrupción en todas sus formas, no acepta recibir ni entregar prebendas a los clientes, trabajadores, socios y proveedores que pudieran favorecer prácticas contrarias a este principio.

Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas

Los controles de gestión, auditoría, vicepresidencia jurídica supervisan el cumplimiento de nuestra política.

Actividades Emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Se redactó el código de ética y conducta empresarial para establecer las buenas prácticas de gobierno corporativo, instrumento que será socializado a través de la página de intranet durante el 2008.

Vamos a establecer en nuestros medios electrónicos el buzón de consultas éticas y denuncias, facilitar la asistencia del personal de control de gestión, auditoría y vicepresidencia jurídica a capacitaciones con entidades que programen conferencias y talleres en el tema de corrupción, extorsión y soborno. En los contratos de cuentas comerciales y los contratos de trabajo se introdujo una cláusula anticorrupción donde se establece no ofrecer ni aceptar sobornos de ningún tipo. Esta estipulación en los contratos permite establecer ética y transparencia en las labores diarias de la empresa.

Se conformó el comité de vigilancia, y control de conductas laborales el cual se difundió en las personas a través de los diferentes medios de comunicación de Aviatur.

RESULTADOS

Medición de Resultados (esperados) y valor agregado a nuestra

Los controles de gestión y las auditorías permanentes han permitido que Aviatur no se haya visto involucrado en problemas o demandas por corrupción.