



This is our **Communication on Progress**  
in implementing the principles of the  
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.



## Índice

### Declaración de apoyo continuo

### Descripción de nuestro negocio

Descripción	4
Misión	4
Valores	4

### Derechos Humanos

Principios	5
Valoración, política y objetivos	5
Implementación	5
Medición de resultados	6

### Principios Laborales

Principios	7
Valoración, política y objetivos	7
Implementación	7
Medición de resultados	8

### Medio Ambiente

Principios	10
Valoración, política y objetivos	10
Implementación	10
Medición de resultados	11

### Anticorrupción

Principios	12
Valoración, política y objetivos	12
Implementación	12
Medición de resultados	12



## Declaración de apoyo continuo

H.E. Ban Ki-moon

Secretario General

Naciones Unidas

New York, NY 10017

USA

Estimado Sr. Secretario General:

Me complace comunicarle que CDA Tecnología Informática S.A. apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidiana de nuestra compañía, así como involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos mas amplios de desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los objetivos de Desarrollo del Milenio.

CDA Tecnología Informática S.A. comunicara claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una comunicación sobre progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde entonces, como lo indica la política de COP del Pacto Mundial.

Atentamente.

Lic. Silvina Iglesias

Directora CDA Tecnología Informática S.A.



## Descripción de nuestro negocio

### Descripción

CDA nació en 1986 con una profunda vocación de servicio, que hoy es el sello distintivo de la organización. Sus socios fundadores son especialistas en sistemas y pioneros en adoptar la ingeniería de software como práctica operativa. Desde sus comienzos, la compañía se concentró en brindar soluciones tecnológicas para grandes empresas y fue ganando prestigio dentro del mercado a partir de una buena gestión de los recursos, el profesionalismo de su staff y un amplio conocimiento de la operatoria de las empresas. Paso a paso, CDA incorporó nuevos servicios informáticos, pero siempre colocó el foco en la calidad de sus soluciones.

### Misión

"Brindar soluciones informáticas de excelencia a fin de mejorar la productividad de los Sistemas, desarrollando propuestas de servicio con seriedad y compromiso."

### Valores

**Compromiso:** Cada cliente es diferente y tiene necesidades propias. Los colaboradores de CDA dedican el mismo esfuerzo y creatividad para desarrollar soluciones acordes a los desafíos de cada empresa.

**Liderazgo:** El liderazgo de CDA se apoya en la idoneidad de nuestro trabajo y la satisfacción integral de las necesidades de los clientes.

**Confiabilidad:** Buscamos estar siempre a la altura de los desafíos. En base a nuestra amplia experiencia y la solidez de nuestra estructura, construimos vínculos de lealtad con los clientes.

**Trabajo en equipo:** Los profesionales de CDA son el activo más valioso de la organización, la fuente de nuestra fortaleza. La eficacia de nuestras respuestas se funda en la participación activa y el trabajo en equipo.



# Derechos Humanos

## Principios

**Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

**Principio 2:** las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

## Valoración, política y objetivos

Para CDA los derechos humanos son una pieza fundamental dentro de la organización. Durante este año hemos profundizado las acciones con el objetivo de, por un lado, a mejorar la salud de nuestro personal y, por el otro, a lograr un mejor clima laboral.

Siendo una empresa que se dedica a los recursos humanos estamos concientes de que ante todo somos individuos con derechos equitativos, y que el respeto por los demás es vital para el buen desempeño de nuestros colaboradores. Por ellos alineamos nuestras políticas internas con los principios del Pacto Mundial. En dicha política valoramos las diferencias de los individuos las cuales nos hacen una mejor organización cada día. También promovemos la igualdad para los miembros de una organización y el desarrollo pleno de cada persona.

## Implementación

- Implementación del Plan de Responsabilidad Social Empresaria 2015-2018, que contiene cuatro dimensiones con objetivos monitoreados por un tablero de control: Dimensión Humana, Dimensión Social, Dimensión Ambiental y Dimensión Económica.
- Implementamos y difundimos entre todo el personal y nuestros clientes y proveedores la Política de Responsabilidad Social Empresaria de CDA.
- Invitación a nuestros proveedores y clientes a suscribir al Pacto Mundial.
- Realización de la evaluación de proveedores que contemple la evaluación de los mismos desde el plano ético y de respeto a los derechos humanos.
- Mantenimiento de la certificación de nuestros sistemas de gestión de la calidad, con auditorías anuales regulares.
- Ampliamos nuestra encuesta anual de medición de clima laboral e incorporamos nuevas dimensiones que fueron relevadas.



- Segmentamos y ampliamos el alcance de las encuestas de medición de la satisfacción de nuestros clientes, a los fines de conocer mejor sus necesidades y anticiparnos a la realidad que los mismos están viviendo en su mercado.
- Realización de reuniones del Comité de Calidad integrado por el responsable de cada área de la empresa, que tiene por finalidad analizar cualquier tipo de problema que surja en la compañía, y darle un tratamiento adecuado.
- Realización de cursos de capacitación sobre concientización de la importancia de los principios del Pacto Mundial y su aplicación en la empresa.

### Medición de resultados

La implementación del Plan Estratégico de RSE 2015-2018, la creación de la Política de RSE y las reuniones periódicas del Comité de Calidad ha permitido a CDA lograr una mejora en la comunicación interna y una concientización acerca de la solución consensuada de cada inconveniente o problema que surja en la empresa.

Hemos logrado evaluar al 100 % de nuestros proveedores con parámetros que superan lo estrictamente económico.

Hemos mejorado la metodología de evaluación de la satisfacción de nuestros clientes, con encuestas segmentadas y acciones personalizadas de visitas a los mismos.

Hemos reformulado nuestra comunicación con los clientes, mediante la mejora en nuestra página web, brochure comercial y encuentros temáticos con los mismos.

Hemos alcanzado un porcentaje superior al 2% de lo esperado en la encuesta de satisfacción de nuestros clientes, logrando un índice consolidado del 79,80%.

La Certificadora Internacional Bureau Veritas ha renovado nuestros certificados de los sistemas de gestión de la calidad sin no conformidades.

Nuestro Departamento Comercial ha realizado una campaña de invitación a suscribirse a los postulados del Pacto Mundial a la totalidad de nuestros clientes y proveedores.



## Principios Laborales

### Principios

**Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo y ocupación.

### Valoración, política y objetivos

En CDA garantizamos que el trabajo de todos nuestros colaboradores se desarrolle dentro de las normativas legales vigentes en cada país donde se desempeñe la empresa. También velamos por dicho cumplimiento en nuestros proveedores y socios estratégicos.

En línea con lo anterior, tratamos de garantizar que el ambiente laboral sea estable, seguro y agradable para nuestro personal. Desde la Dirección de CDA se han implementado mecanismos de escucha activa y participación permanente, que hacen que los empleados de la empresa formen una red social contenida.

Para nosotros también es de suma importancia que no exista ningún tipo de discriminación en el trabajo, ya sea por sexo, raza, religión o cualquier otra forma. Todos los colaboradores de CDA tienen derecho por igual a capacitación, desarrollo profesional y oportunidades.

### Implementación

- El uso del software de gestión de recursos humanos "RHPRO" ha logrado para el personal de la empresa una total transparencia en la liquidación de sueldos y salarios, como así también una mejor y más eficiente comunicación con los mismos.
- Fomento de la comunicación interna y la integración corporativa mediante acciones corporativas tales como encuentros periódicos, torneos de fútbol, desayunos de trabajo y la fiesta anual de CDA.
- Se desarrolló un esquema de sorteos de premios que contemplan actividades de recreación masculinas y femeninas.
- Se consolidó un equipo de trabajo específico para seguir a cada persona que trabaja en la empresa, a los fines de comprender sus necesidades y brindarle un acompañamiento y contención en todo momento.



- Ampliación del plan de "Beneficios CDA" para el personal y su grupo familiar directo. Inclusión en los beneficios de capacitación en las principales instituciones educativas de la Argentina.
- Mediante la nueva metodología de medición de clima laboral, hemos ampliado el alcance de nuestra encuesta. Estas encuestas nos han permitido obtener distintas cuestiones a trabajar para lograr un ambiente de trabajo más participativo y con mejor clima laboral en nuestra empresa.
- Ejecución del sistema de evaluación del personal.
- Inclusión de personas con capacidades diferentes y personal jubilado.
- Incremento del personal femenino en puestos gerenciales y directivos.
- Incremento del personal femenino en el plantel de la empresa.
- Armado de los Planes de Capacitación 2014 y 2015, con medición de la eficacia de la capacitación recibida en el puesto desempeñado.
- Promover la salud y seguridad del personal mediante capacitaciones a cargo de un profesional en la materia y la realización de curso de RCP.
- Entrega de regalos especiales: Navidad / Pascua / Día del Programador / Semana de la Dulzura / Día del Niño.
- Respetar el compromiso de "empresa libre de humo de tabaco".
- Implementar actividades en el Día Mundial de la Salud, a los fines de concientizar al personal acerca de la importancia de una vida saludable.
- Dictado de cursos sobre Seguridad en el Trabajo, Calidad y "No discriminación".
- Contratación de una ONG de personas con discapacidad visual, a los efectos de que brinden sus servicios a la empresa.

### Medición de resultados

Los resultados alcanzados pueden verse reflejados en que este período hemos superado la meta propuesta de tener un 40% de nuestro plantel con personal femenino. A su vez, mantenemos en posiciones gerenciales a 5 profesionales mujeres.

En cuanto a la medición del clima laboral hemos amplia Mediante la nueva metodología de medición de clima laboral, hemos ampliado el alcance de nuestra encuesta, teniendo los siguientes resultados satisfactorios: Índice consolidado personal en el edificio: 60%. Índice consolidado de personal que trabaja en los clientes: 61%.





Hemos logrado implementar con éxito nuestro plan de capacitación y el programa de evaluación y desarrollo de nuestro personal.

Hemos implementado el plan de "Beneficios CDA", llevando hasta la fecha más de 45 (cuarenta y cinco) acciones con beneficios concretos para el personal de la empresa.

Se han organizado más de 22 (veintidos) eventos de integración del personal (Desayunos, Fiesta Anual, Torneos, etc.).

Se utilizó en el 90 de su potencialidad el software RHPRO para la gestión integral de recursos humanos.

Se promovieron reuniones de capacitación y actividades comunicativas para fomentar la conciencia en salud del personal de la empresa.

Se brindó al personal de la empresa cursos de RCP en el Día Mundial del Corazón.



## Medio Ambiente

### Principios

**Principio 7:** Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**Principio 8:** Las Empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9:** Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### Valoración, política y objetivos

En CDA, hemos trabajado en la concientización plena del personal sobre la preservación del medio ambiente y sobre el impacto ambiental de nuestras actividades, más allá de ser una empresa de servicios no industrial.

Para ello, hemos continuado trabajando con acciones concretas en cuanto a la reducción de desperdicios (papel, plásticos, metales, equipo electrónico obsoleto) y de ayuda social a instituciones de bien público. Como consecuencia de ello, hemos logrado una adhesión significativa de nuestro personal, que nos enorgullece y nos pone a la vanguardia frente a distintas empresas del sector.

### Implementación

- Recolección y donación de papel, tapitas plásticas y llaves que tienen como destino la Fundación Garrahan (Hospital de Niños).
- Campaña de recolección de baterías, pilas y elementos electrónicos pequeños.
- Reducción en el uso de vasos descartables, mediante la utilización de jarros de cerámica, que han sido obsequiados a todo el personal de la empresa.
- Inclusión de un generador propio de energía eléctrica.
- Optimización del consumo de los aires acondicionados.
- Implementación de software de monitoreo de la eficacia de los servidores.
- Concientización sobre el uso de papel, mediante una leyenda en cada correo electrónico emitido por la empresa, como así también la implementación de sistemas informáticos virtuales, con la finalidad de utilizar documentos electrónicos en detrimento del uso de versiones impresas de los mismos.



- Donación de equipos electrónicos para el programa "Reciclar, tecnología para la educación y el trabajo" de la Asociación Civil Equidad.
- Optimización en el uso de la energía eléctrica mediante el recambio del parque luminario actual por lámparas led o de bajo consumo.
- Charlas al personal acerca de los impactos ambientales y la necesidad de cumplir las políticas corporativas de reducción de los mismos.
- Realización de un plan de evacuación, a los efectos de minimizar el impacto de un incendio. A su vez se realizó un simulacro de evacuación donde participó todo el personal de la empresa.

### Medición de resultados

Los resultados concretos alcanzados mediante la implementación de este plan pueden medirse por los 8,2 kilogramos de tapitas plásticas, 88 kg de papel y 2 kg de metales entregados a la Fundación Garrahan,

A su vez, se ha donado distintos rezagos electrónicos a instituciones de bien público.

Por otro lado, nuestro plan de reducción de energía eléctrica y eficiencia energética ha repercutido en un ahorro de alrededor de un 10%, con perspectivas de ahorro de más de un 10% para el período 2015-2016.

Reducción significativa en la compra de vasos descartables, gracias a la implementación del uso de las jarras cerámicas.

A su vez, desde que hemos continuado con el plan de recolección de baterías, pilas y elementos electrónicos pequeños. Durante el presente periodo se han logrado recolectar 3 cajas destinadas a dicho fin.

Se han realizado charlas de concientización sobre medio ambiente y se ha realizado un simulacro de evacuación responsable.



## Anticorrupción

### Principios

**Principio 10:** Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

### Valoración, política y objetivos

Teniendo en cuenta que la corrupción es un flagelo para cualquier sociedad donde la misma se realice, CDA ha implementado los mecanismos corporativos necesarios para combatir la misma y denunciar cualquier actividad que atente contra la transparencia en los negocios y la calidad institucional.

### Implementación

- Difusión del Código de Ética en el personal ingresante y refuerzo en todo el personal de la empresa.
- Concientización del personal acerca de la ética en los negocios.
- Mantenimiento del sistema de denuncias corporativas de falta de ética o casos de corrupción.

### Medición de resultados

Se realiza un control a través de la observación y la recepción de denuncias sobre corrupción o faltas de éticas.

Cumplimiento de los procedimientos específicos acerca de la conducta ética, y las sanciones correspondientes a cualquier desviación.

Cabe destacar que hasta el presente no se han registrado casos de corrupción.