

Pacto Mundial

Comunicación de Progreso (COP)

Junio 2015/Junio 2016



CONSULTORES EN GESTIÓN, POLÍTICA
Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL S.C.



ÍNDICE

INNOVACIÓN Y DESARROLLO CONCIENCIA

1

Mensaje del Director • 4

Perfil Corporativo • 7

Quienes somos • 7

Misión • 10

Visión • 10

Grupos de interés • 11

Principios empresariales • 12

Código de conducta • 14

Política de Responsabilidad • 17

Decálogo de RSE • 18

Mercados • 20

Servicios • 22

GPPA en 2015 • 24

2

Perfil del Informe • 27

3

Derechos Humanos • 31

4

**Estándares
Laborales** • 43

5

Medio Ambiente • 59

6

Anticorrupción • 89

MENSAJE DEL DIRECTOR

G4-1, G4-2 Para GPPA la sustentabilidad ambiental y socialmente responsable es la herramienta fundamental para crear valor a nuestros grupos de interés, por lo que forma parte sustancial de nuestra forma de hacer negocios. Para nosotros es una guía crítica entre el marco legal ambiental y el conocimiento científico de los ecosistemas y de los bienes y servicios que nos proporcionan. Nuestra meta es armonizar los proyectos productivos con la naturaleza, a través de su cumplimiento en el marco legal y sin comprometer su estructura ni funcionamiento, esa es la relevancia de la sustentabilidad para nosotros.

Desde nuestro enfoque metodológico, el concepto de sustentabilidad tiene que abordarse diferenciadamente dependiendo del sector de desarrollo; por ejemplo, en el ámbito de turismo hemos agregado además de las variables sociales, económicas y ambientales otros ámbitos críticos de atención como son el marco jurídico, la viabilidad financiera, las tendencias en los mercados y los actores involucrados en el desarrollo. Sin la conjunción de estos ámbitos no se logra un equilibrio razonado y razonable, es poco probable que un proyecto pudiera llegar a ser sustentable.

Por ello, la búsqueda y consecución de la sustentabilidad da sentido a la empresa y la estrategia para abordarla es la aplicación del conocimiento y del método científico. Esta es la filosofía que centra y orienta la gestión de la empresa y nos posibilita a estar preparados para abordar las tendencias a las que nos enfrentamos y que pueden afectar a nuestra empresa en un futuro inmediato, el cual no está exento de dificultades y se observa condicionado y modulado por factores externos complejos entre los que destacan:

Nuestra meta es armonizar los proyectos productivos con la naturaleza, a través de su cumplimiento en el marco legal y sin comprometer su estructura ni funcionamiento.

- La carencia de una evaluación ambiental estratégica aplicable a los proyectos involucrados en la política de desarrollo nacional y el creciente deterioro ambiental en un marco jurídico con aplicación inconsistente o selectiva de la ley y la normatividad aplicable.

- La tendencia clara a disminuir la relevancia del tema ambiental en los organismos públicos responsables de normar el aprovechamiento de los recursos naturales y su insuficiente arreglo institucional y la fragmentación de la política y la gestión ambiental como es el caso de instancias creadas para atender sectores específicos como el de la energía y petróleo, con el consecuente riesgo para lograr el manejo sustentable de los recursos naturales.

- El marco legal poco claro y desactualizado; incluyendo normas o instrumentos que pretenden regular el aprovechamiento y conservación de los recursos naturales han sido decretados y establecidos pero no han sido actualizados, incluso ordenamientos ecológicos que ya no están vigentes y se siguen utilizando, lo mismo sucede con las áreas naturales protegidas, muchas de ellas decretadas y con programas de manejo obsoletos, que ya no están alineados a las necesidades de la conservación y aprovechamiento sostenible; como el caso específico del artículo 60 TER de la Ley General de Vida Silvestre, el cual está sujeto a varias interpretaciones y lo vuelve impreciso en cuanto cómo debe normarse y aprovecharse los recursos naturales.

- Las corrientes en los mercados; las características de las economías globales van haciendo que las grandes inversiones cambien para fortalecer a ciertos sectores, como es el caso de las energías alternativas y proyectos asociados al tema de hidrocarburos, donde hay un contraste y contraposición; unas que estimulan energías limpias y otras una tendencia de normas e instrumentos que son profundamente contaminantes como las asociadas a la actividades de explotación y exploración en pozos, marcando contradicciones que resultan difíciles pero que son tendencias globales. El problema radica en que nuestros instrumentos legales no están alineados a esas realidades y no hay una visión a largo plazo en cuanto a lo que queremos como país.

Estas tendencias van acompañadas de riesgos que son importantes y estratégicos, desafortunadamente, en el concepto de gestión ambiental, no sólo participan las autoridades, también lo hacen otros muy diversos actores que intervienen en la administración de los recursos naturales, como son: autoridades en los tres niveles de gobierno; el sector social organizado y no organizado;

el sector académico; firmas o empresas de consultoría ambiental como nosotros y grupos de empresas públicas o privadas que invierten para desarrollar sus proyectos. Sin embargo, no hay una alineación en todos esos actores, a veces las urgencias de cada grupo hace que se improvisen esquemas de planeación y de recursos naturales y eso es lo que ocasiona impactos ambientales realmente negativos en regiones muy sensibles.

Para enfrentar estas tendencias GPPA orienta sus esfuerzos a la consecución de estudios y proyectos ejemplares en los que sea demostrable el apego estricto a los instrumentos jurídicos aplicables; el rigor científico del análisis y una limpia conducta profesional en un marco de acatamiento de principios éticos por parte de la empresa y de sus integrantes. Nuestra posición como empresa socialmente responsable nos compromete a mantenernos a la vanguardia en diferentes sectores con la competitividad que nos distingue. Ante ésta realidad y el entorno cambiante, nuestro plan estratégico es seguir actuando con compromiso y perseverancia en los temas de sustentabilidad.

Luego de 18 años de grandes retos y logros ratificamos nuestra creencia de que la excelencia empresarial va más allá de la rentabilidad y del crecimiento económico. Es claro que nuestros grupos de interés están siendo más exigentes con las empresas de consultoría ambiental, en cuanto a su contribución en el diseño y planeación de programas y proyectos sostenibles. Con ésta motivación nosotros visualizamos a GPPA como una empresa totalmente responsable, sólida, respetada y acreditada que ha asumido con mucha seriedad el tema de la sostenibilidad.

Ésta visión de la empresa se complementa con otros aspectos igualmente importantes como:

- Un firme compromiso con los comportamientos éticos, para lo que recientemente se ha creado el Comité de Responsabilidad Ambiental y Social (CRAS), que de entre otras cuestiones se ocupa de velar por el funcionamiento y el cumplimiento de actos de corrupción.

- Una apuesta histórica por modelos de desarrollo que verdaderamente internalicen los efectos ambientales que puedan moderarse y se encuentren en la posibilidad de generar desarrollos un poco más armónicos con la naturaleza.



- Un fomento continuo de la innovación que contribuya al desarrollo regional, nacional e internacional.
- Un compromiso permanente con las personas que integran el equipo humano de GPPA, impulsando programas de formación. Este apoyo a la formación se complementa con la presencia de estudiantes que implementan un semestre empresarial que les asegura una exitosa incorporación a la vida profesional.

Lograr ser una empresa socialmente responsable es parte de la visión y misión de GPPA y nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas representa un paso crítico para alcanzar esa meta porque marca el rumbo y la estrategia para consolidar los principios y valores de nuestra empresa. Por ello, con el presente comunicado comprometemos nuestro accionar, con mayor confianza hacia los distintos grupos de interés, reportando las principales acciones emprendidas por GPPA para atender cada uno de los mandatos del Pacto Mundial.

Agradezco la labor de todos nuestros colaboradores y de la confianza depositada por parte de nuestros clientes y proveedores, quienes con su contribución y esfuerzo, apoyan las acciones emprendidas por GPPA para ser sustentables y coherentes con las necesidades que hoy el mundo nos presenta.

Cordialmente,

M. en C. David Zárate Lomelí
Director General

1

PERFIL CORPORATIVO

Quienes somos

G4-3, G4-5, G4-7. Consultores en Gestión, Política y Planificación Ambiental (GPPA), es una compañía de base científica, de cobertura internacional y líder en México, por su fuerte compromiso con la sustentabilidad, la innovación y la calidad de nuestros servicios. Contamos con un equipo multidisciplinario de profesionales altamente capacitados, así como una red de expertos y alianzas estratégicas con empresas de reconocido prestigio nacional e internacional, para asegurar a nuestros clientes la tecnología, el servicio y los productos que requieren para resolver sus necesidades en materia de planeación, manejo, gestión ambiental y desarrollo sostenible. Fortalecemos nuestros servicios y capacidad de respuesta, a través del contacto y apoyo permanente con numerosos centros de investigación y expertos nacionales e internacionales en materia ambiental, legal y desarrollo sostenible.

Estamos constituidos legalmente como una Sociedad Civil de conformidad con las leyes mexicanas y no formamos parte de alguna entidad del sector público u organización no gubernamental (ONG).

Contamos con dos oficinas en México;

- 1) la oficina central ubicada en la ciudad de Cancún, Quintana Roo y
- 2) una oficina de representación, ubicada en la ciudad de México.

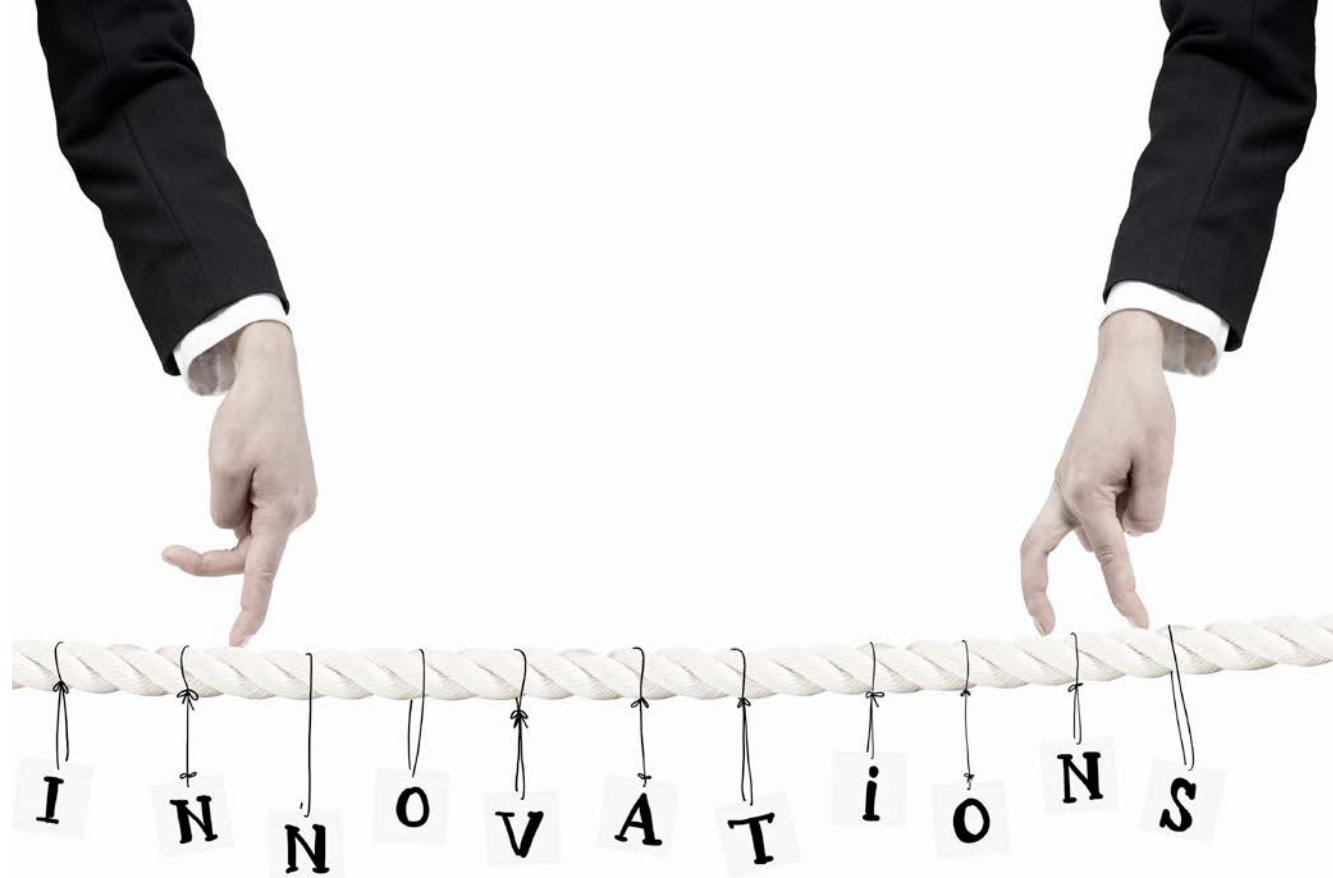
La oficina de Cancún se utiliza como la sede central de operaciones de la empresa, albergando al 92% del personal.

EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE PROFESIONALES



Una de las fórmulas de nuestro éxito, es orientar a nuestros clientes en el diseño e implementación de proyectos y programas de desarrollo, hacia escenarios de estricta viabilidad ecológica, normativa y alta pertinencia socioeconómica. Ésta fortaleza nos permite construir a través de nuestros servicios, puentes técnicos de comunicación y de gestión entre el sector de desarrollo e inversión y las autoridades ambientales para facilitar la toma de decisiones y garantizar el desarrollo sustentable de las inversiones.





Misión

Ofrecer a nuestros clientes soluciones ambientales integrales de gran valor, innovadoras y con fundamento científico para el logro de proyectos sustentables, a través de una red de expertos nacionales e internacionales y con el uso de la mejor tecnología disponible, para agregar valor a su inversión y coadyuvar con el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

Visión

- Consolidar a la empresa como líder en el campo de la consultoría ambiental a nivel nacional por la calidad de sus servicios, recursos humanos, tecnología e innovación.
- Posicionar a la empresa en el mercado internacional a través de alianzas estratégicas con reconocidos científicos, expertos y socios comerciales nacionales e internacionales.
- Desarrollar nuevas líneas de negocio, que cubran las necesidades ambientales y de desarrollo sostenible que demanda el mercado nacional e internacional.

Grupos de interés

GPPA S. C., identifica a socios, clientes, colaboradores, proveedores, gobierno y sociedad como sus principales grupos de interés con los siguientes objetivos:

CLIENTES

Considerar a los clientes como socios estratégicos y ofrecer a estos, servicios, productos de alto valor y soluciones ambientales integrales. Apoyarlos en su crecimiento y desarrollo con visión sustentable.

COLABORADORES

Promover en nuestros recursos humanos, el respeto a su individualidad, identidad, dignidad, creencias, ideas y opiniones. Transmitir a nuestros colaboradores en forma clara, los objetivos, normas y funciones para generar un ambiente con valores morales y éticos que les permita un adecuado desarrollo personal y laboral, en lo individual y lo colectivo.

SOCIOS

Proteger y proporcionar a los socios, una rentabilidad con crecimiento y sostenibilidad por su inversión, en un marco de estricto cumplimiento a la ética y marco legal aplicable.

PROVEEDORES

Respaldar los productos y servicios de la empresa con la opinión y participación de científicos, expertos y socios comerciales de reconocida trayectoria nacional e internacional.

SOCIEDAD

Promover un entorno social y ambiental sustentable para la sociedad en general. Ofrecer servicios de alta calidad que beneficien a la sociedad, a los clientes y al medio ambiente a través de la implementación de buenas prácticas y el estricto cumplimiento al marco legal aplicable.

GOBIERNO

Promover productos y servicios que faciliten la toma de decisiones de las autoridades y que coadyuven con ella en la promoción, gestión y orientación de criterios y herramientas que orienten la protección, conservación y el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.



Principios empresariales

SERVICIO AL CLIENTE

Atender al cliente con respeto, cumplir cabalmente las condiciones de servicio y los productos comprometidos con el.

CALIDAD

Ofrecer al cliente los servicios con el mayor profesionalismo, satisfaciendo sus expectativas de forma eficiente y oportuna. Los productos y servicios deben cumplir con los estándares establecidos por la empresa y los requeridos por los organismos reguladores aplicables.

VANGUARDIA TECNOLÓGICA

Ofrecer al cliente servicios con calidad y con el uso de la mejor tecnología de que disponga la empresa.

INNOVACIÓN

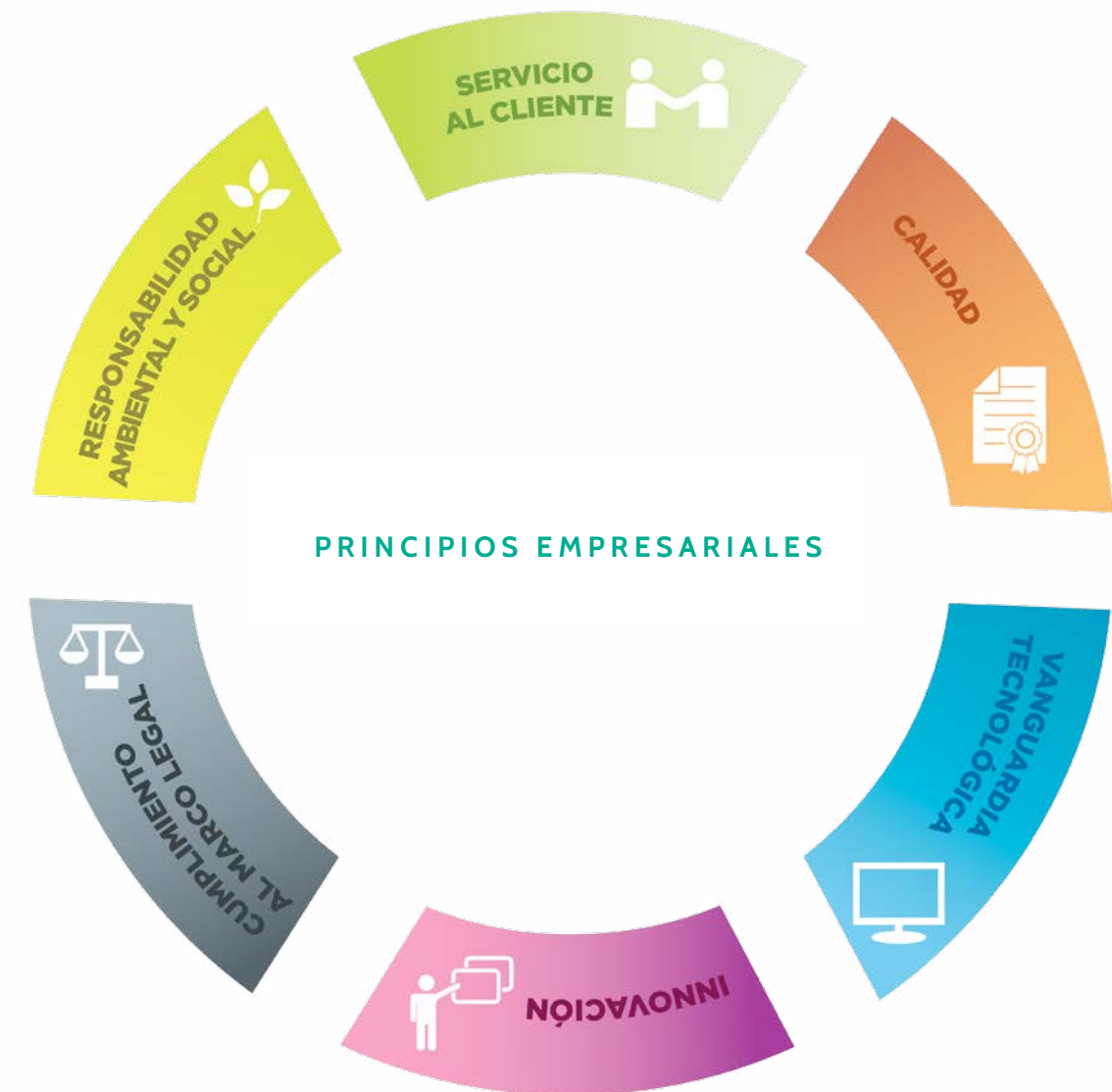
Convertir las ideas y el conocimiento en procesos, productos y servicios de alto valor para los clientes y la empresa.

CUMPLIMIENTO AL MARCO LEGAL

Asegurar que los servicios y productos que se ofrecen al cliente, den cumplimiento estricto a las leyes, normas, reglamentos y políticas que resulten aplicables.

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL:

Orientar a nuestros clientes en el diseño e implementación de proyectos y programas de desarrollo hacia escenarios de estricta viabilidad ecológica, normativa y alta pertinencia socioeconómica, a través de innovación, agregación de valor y certidumbre en la inversión.



Código de conducta

GPPA es una empresa que se rige a través de su código de conducta y que ha decidido adherirse voluntariamente a la normatividad del pacto mundial, garantizando tanto a sus colaboradores, como a sus grupos de interés, el compromiso formal de respetar sus derechos humanos, sin distinción alguna.

Nuestra organización permea su filosofía, mediante la aplicación de las políticas, reglamentos, código de conducta y código de cortesía, protegiendo a sus colaboradores de posibles violaciones a los Derechos Humanos.

Quienes colaboramos, reconocemos y valoramos que la existencia, vigencia y cumplimiento de nuestros principios de conducta, refuerzan, dan certidumbre y transparencia de nuestros actos:

respeto. responsabilidad. excelencia.
 comunicación. compromiso. integridad
 lealtad. cooperación. éxito. disciplina.

- **RESPECTO.**
Ser cortés y educado al convivir con los demás. Recordar que debemos tratar por igual a todas las personas independientemente de su nivel jerárquico, género, edad, raza, religión o cualquier otra característica o convicción personal.
- **RESPONSABILIDAD.**
Cumplir cabalmente los compromisos, acuerdos, tareas y deberes adquiridos con la empresa, los clientes, los socios, los compañeros y proveedores.
- **EXCELENCIA.**
Realizar el trabajo con un alto estándar de calidad, optimizando los recursos con los que se cuenta, innovando y buscando la mejora continua.
- **COMUNICACIÓN.**
Hablar siempre con la verdad, ser responsable de lo que se comunique, hablar positivamente de los demás, promover la flexibilidad de opinión siendo capaz de transmitir oportuna y asertivamente, mis deseos y desacuerdos invariablemente con objetividad y respeto.
- **COMPROMISO.**
Garantizar que mis acciones sean congruentes para alcanzar la misión de la empresa, para ello me comprometo a respetar las reglas, políticas y acuerdos estipulados para alcanzar la visión en beneficio del equipo, clientes y socios. Generaré actitudes positivas tanto en lo profesional como en lo personal. Prometo guardar confidencialidad con la información de la empresa y de sus clientes.
- **INTEGRIDAD.**
Somos seres iguales, libres e íntegros y por lo mismo, tenemos la responsabilidad de actuar con ética, honestidad y rectitud en todo momento.
- **LEALTAD.**
Actuar con fidelidad, sinceridad y honradez respondiendo a la confianza que se me ha otorgado.
- **COOPERACIÓN.**
Contribuir para mantener un ambiente de trabajo armonioso, participar en lograr el beneficio común, ser flexible a los cambios y necesidades que requiera la empresa y los clientes, ser capaz de brindar y solicitar ayuda cuando se requiera, colaborar cuidando los bienes y recursos de la empresa y clientes. Estar permanentemente dispuesto a mejorar.
- **ÉXITO.**
Enfocar mis acciones para que mi trabajo contribuya a alcanzar los resultados esperados para el cliente, la empresa y para mí.
- **DISCIPLINA.**
Cumplir las normas de conducta establecidas por la empresa, Alineación con la estructura organizacional, generando un esquema de trabajo ordenado, puntual, claro y sistemático.



Política de RSE

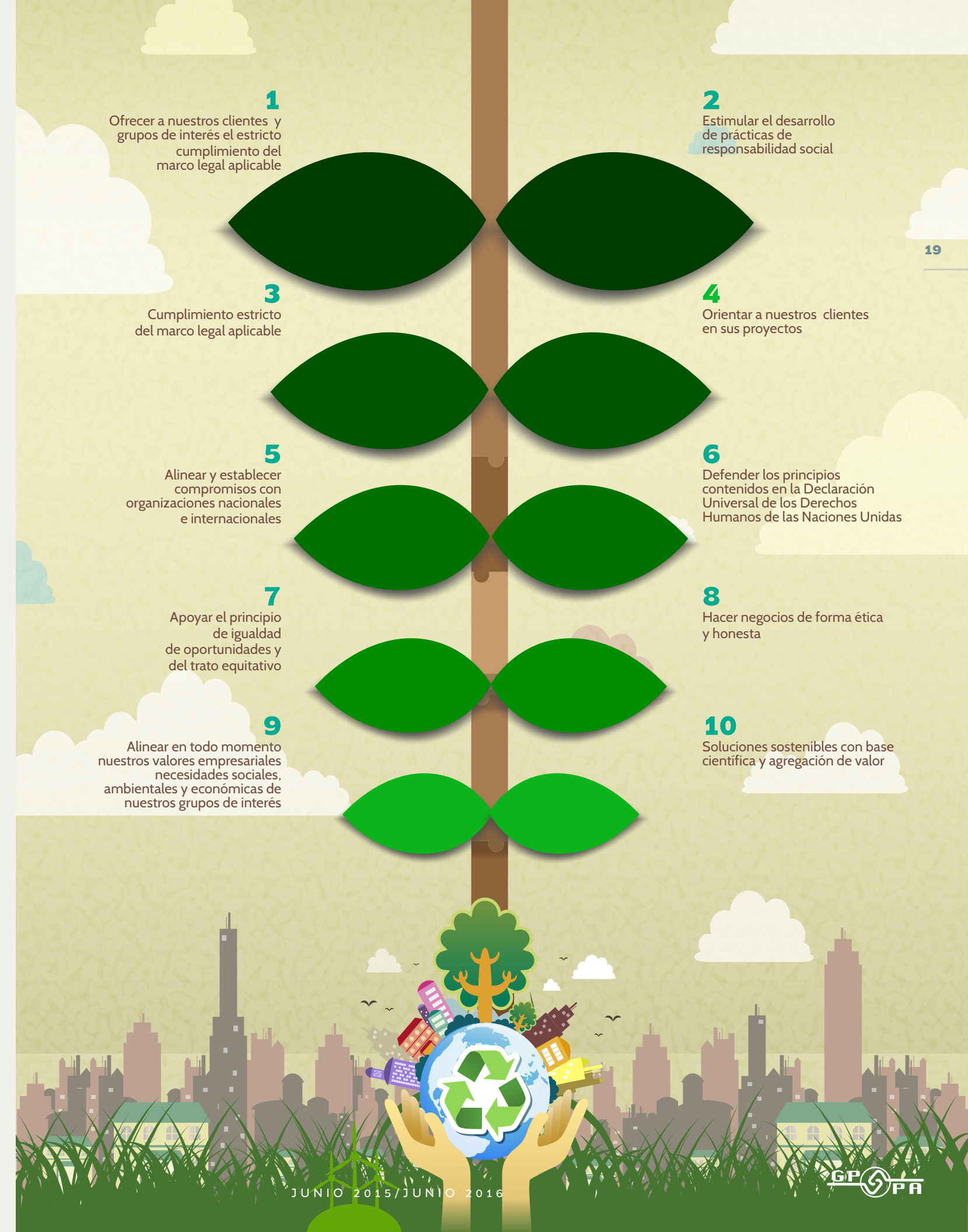
Reconocemos y valoramos que el prestigio de nuestro negocio y actividades, depende de que quienes formamos parte de la empresa y sus accionistas, actúen con honestidad, integridad, seguridad, responsabilidad y apliquen buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y corporativa (RSE).

La RSE es uno de nuestros marcos de actuación estratégica que contribuyen con el desarrollo sostenible y responsable socialmente, a través de la generación de valor social, económico y ambiental.

Estamos convencidos que alineando nuestros valores empresariales, con la perspectiva de atender la necesidades sociales, ambientales y económicas de los grupos de interés, creamos una ventaja competitiva para nuestro negocio.

Decálogo de RSE

1. Ofrecer a nuestros clientes y grupos de interés, a partir de los productos y servicios que ofrece nuestra organización, **el estricto cumplimiento del marco legal aplicable, el uso de las mejores prácticas de desarrollo sustentable y socialmente responsable de sus proyectos, así como la protección ambiental y el uso eficiente de los ecosistemas y recursos naturales** sobre los que incidirán sus actividades e inversiones.
2. Estimular en nuestros clientes y grupos de interés, **el desarrollo de prácticas de responsabilidad social** y su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
3. Alinear nuestras estrategias empresariales y líneas de negocio, al **cumplimiento estricto del marco legal aplicable, contribuyendo de forma responsable a través de nuestros productos y servicios con el desarrollo social y sostenible.**
4. **Orientar a nuestros clientes en sus proyectos** armonizándolos con sus legítimos intereses empresariales y productivos, con la vida digna y el desarrollo sostenible de la sociedad.
5. **Alinear y establecer compromisos con organizaciones nacionales e internacionales** que promuevan prácticas en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.
6. **Defender los principios contenidos** en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los convenios básicos de la Organización Internacional del trabajo en materia de normativa laboral.
7. **Apoyar el principio de igualdad de oportunidades y del trato equitativo**, esforzándonos en eliminar la discriminación por motivos de color, raza, género, religión, opinión pública, nacionalidad, condición social, grupo étnico, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición.
8. **Hacer negocios de forma ética y honesta**, libre de cualquier forma de corrupción o sobornos.
9. **Alinear en todo momento nuestros valores empresariales**, con las necesidades sociales, ambientales y económicas de nuestros grupos de interés.
10. Proporcionar a nuestros clientes y grupos de interés, **soluciones sostenibles con base científica y agregación de valor**, que sean factibles de ser desarrolladas y totalmente alineadas con los Objetivos del Desarrollo Sostenible.



Mercados

G4-4. Somos una empresa de base científica y tecnológica, que ofrece a sus clientes soluciones innovadoras y con valor agregado, para orientar y resolver las necesidades que enfrentan sus programas y proyectos en materia ambiental, de sostenibilidad y responsabilidad social a lo largo de toda su cadena de valor.

En GPPA creamos relaciones duraderas y de confianza a quienes consideramos como socios estratégicos: “nuestros clientes”.

Trabajamos juntos en la creación de soluciones sostenibles para solucionar los desafíos que enfrentan sus inversiones y proyectos.

La ética, la innovación, la responsabilidad, el valor agregado y la sustentabilidad, son algunos de los principios y valores que rigen nuestras actuaciones y que a través de nuestros servicios y productos ponemos a la disposición de clientes y grupos de interés. Los mercados en los que trabajamos son:

<p>TURISMO Y DESARROLLO URBANO</p>		<p>Tenemos más de 18 años de exitosa experiencia, asesorando y guiando proyectos turísticos (hoteles, condominios, villas, marinas, campos de golf, ecoparques, otros) inmobiliarios y urbanos en México y a nivel internacional.</p>
<p>INFRAESTRUCTURA Y COMUNICACIONES</p>		<p>Nuestra empresa y socios comerciales contamos con amplia experiencia para ofrecer a clientes del sector público y privado soluciones integrales para diseño y desarrollo de proyectos sustentables en materia de vías de comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carreteras, puentes y túneles. • Puertos y marinas. • Sistemas ferroviarios. • Aeropuertos. • Plantas industriales e instalación de hilos, cables o fibra óptica (terrestre y submarina).
<p>GAS Y PETRÓLEO</p>		<p>Ofrecemos soluciones sostenibles con agregación de valor a los complejos desafíos que enfrenta el sector hidrocarburos a nivel nacional e internacional para el desarrollo de proyectos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exploración y producción en zonas terrestres y marinas (pozos, plataformas). • Refinación (refinerías). • Centros de almacenamiento y distribución para el procesamiento, compresión, licuefacción, descompresión y regasificación de gas natural. • Instalaciones de producción de petroquímicos.

<p>MINERÍA</p>		<p>GPPA y nuestros socios comerciales, hemos podido conformar una plataforma de servicios técnico-científicos para ofrecer al sector soluciones para el desarrollo de proyectos de exploración y explotación (zonas terrestres y marinas) y beneficios de recursos minerales a lo largo de todo el ciclo de vida, desde la fase de diseño, disposición final de residuos y clausura.</p>
<p>ENERGÍA</p>		<p>Ofrecemos soluciones sostenibles con agregación de valor a los complejos desafíos que enfrenta el Sector Energía a nivel nacional e internacional para el desarrollo de todo tipo de proyectos de generación y conducción de energía, en particular los relacionados a la generación de energías renovables como son centrales solares, termoeléctricas, plantas fotovoltaicas y de biomasa, eólicos, termosolares, de cogeneración, geotérmicos e hidroeléctricos, plantas nucleoelectricas, plantas de cogeneración y autoabastecimiento, así como proyectos de transmisión y distribución de energía eléctrica</p>
<p>MEDIO AMBIENTE</p>		<p>Estamos comprometidos con nuestros clientes a generar soluciones para reducir los impactos ambientales esperados en cada una de las fases de implementación de programas y proyectos de desarrollo, así como en la rehabilitación y restauración de ambientes degradados y en la elaboración de programas para la protección, conservación y aprovechamiento sustentable tanto de los ecosistemas y recursos naturales, como de los bienes y servicios ambientales que estos proporcionan. Algunos de nuestros servicios son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoría ambiental. • Estudios de línea base y caracterización ambiental. • Diagnósticos ambientales. • Evaluación de impacto ambiental • Estudios de cambio de uso de suelo forestal.
<p>GOBIERNO Y SOCIEDAD</p>		<p>Por más de 18 años hemos puesto a la disposición de gobiernos (federales, estatales y locales), sectores gubernamentales de desarrollo y diversas organizaciones nacionales e internacionales plataformas integrales de servicios para atender sus necesidades en términos de planificación, capacitación y elaboración de proyectos sectoriales sustentables de desarrollo, así como la elaboración de proyectos de manejo y restauración ambiental de ecosistemas y recursos naturales.</p>

Servicios

Para atender adecuadamente las necesidades de planificación y gestión ambiental de los proyectos y programas de desarrollo, hemos diseñado una amplia gama de productos y servicios completamente adaptables a las cambiantes condiciones legales, ambientales y sociales, que le permitirán resolver en forma integral sus necesidades en materia de medioambiente, derecho ambiental, sostenibilidad y responsabilidad social.

Los productos y servicios que ponemos a disposición de nuestros grupos de interés, cubren toda la cadena de valor de sus proyectos. Para tal efecto contamos con el capital humano más calificado y la mejor tecnología disponible.

La plataforma integral de servicios que ofrecemos son:



Cobertura



La experiencia de gppa y sus socios se ha desplegado a nivel internacional y ha cubierto diferentes sectores

GPPA en 2015

G4-10. Somos una empresa con profundo sentido humano, comprometida con el talento y desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias. Contamos con un equipo multidisciplinario de profesionales altamente capacitados para responder a los retos actuales y futuros que demandan los mercados objetivo de la empresa.

Estamos comprometidos con el bienestar y calidad de vida de los colaboradores y sus familiares. Aplicamos y vivimos a diario nuestros principios y valores de la empresa, llevándolos siempre a un ámbito de responsabilidad social, seguridad y salud, así como el desarrollo profesional y personal de todos aquellos que colaboramos con GPPA.

Nuestros colaboradores reciben en forma irrestricta y permanente, un trato respetuoso, equitativo y digno. Las políticas de la empresa están libres de toda forma de discriminación por raza, género, religión, nacionalidad, condición social o económica, edad, discapacidad, preferencia sexual, ni por cualquier otra condición de este tipo, evitando abusos o violación a los derechos humanos.

Nos comprometemos y esforzamos por mantener permanentemente, una política de comunicación interna de "puertas abiertas" para conversar con nuestros colaboradores y solucionar en forma inmediata cualquier requerimiento o situación negativa o discriminatoria que pudiera presentarse.

Una de las políticas principales de la empresa es procurar que el ambiente laboral sea armonioso, respetuoso y saludable tanto de manera personal como profesional.

Somos una empresa generadora de talento joven disciplinado, capaz de poder desempeñarse de forma independiente y responsable. Las oportunidades de desarrollo están abiertas a todos los colaboradores independientemente de su edad o género. Nos comprometemos a construir y mantener una cultura incluyente que atraiga, desarrolle y apoye una fuerza laboral diversa.

G4-10. a. Número de empleados por contrato laboral.
 G4-10. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato
 G4-10. c. Tamaño de la planilla por empleados, trabajadores externos y sexo.

TAMAÑO DE LA PLANTILLA (POR SEXO)					
	Colaboradores	Altos Directivos (Socios)	Colaboradores Jornada Completa	Colaboradores Jornada Parcial	Expertos Profesionales Independientes
	12	1	12	0	2
	3	3	2	1	1
Total	15	4	14	1	3

TAMAÑO DE LA PLANTILLA (POR REGIÓN)		
Quintana Roo	2	 60 Proyectos
Ciudad de México	14	
Veracruz	1	
Guerrero	1	
Yucatán	1	
MÉXICO	19	
		 37 Clientes

Tamaño de la planilla por región, indica el lugar de nacimiento de los colaboradores de la empresa.



2

PERFIL DEL INFORME

Como empresa adherida al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), reafirmamos nuestro compromiso de difundir y hacer valer los 10 principios de esta iniciativa internacional que está encaminada a fortalecer los Derechos Humanos, los Estándares Laborales, el Medio Ambiente y el combate a la Corrupción, en cualquiera de sus formas.

Mediante nuestro primer Comunicado sobre el Progreso (CoP) que comprende el periodo del 6 de junio de 2015 al 1 de junio de 2016, nuestros grupos de interés, conocerán las principales acciones y logros emprendidos por GPPA para atender los 10 principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Sabemos que una visión de negocio sustentable no sólo está en nuestro compromiso de empresa, sino como herramienta que servirá para fortalecer nuestra competitividad y responder oportunamente a las demandas y necesidades de nuestros grupos de interés.

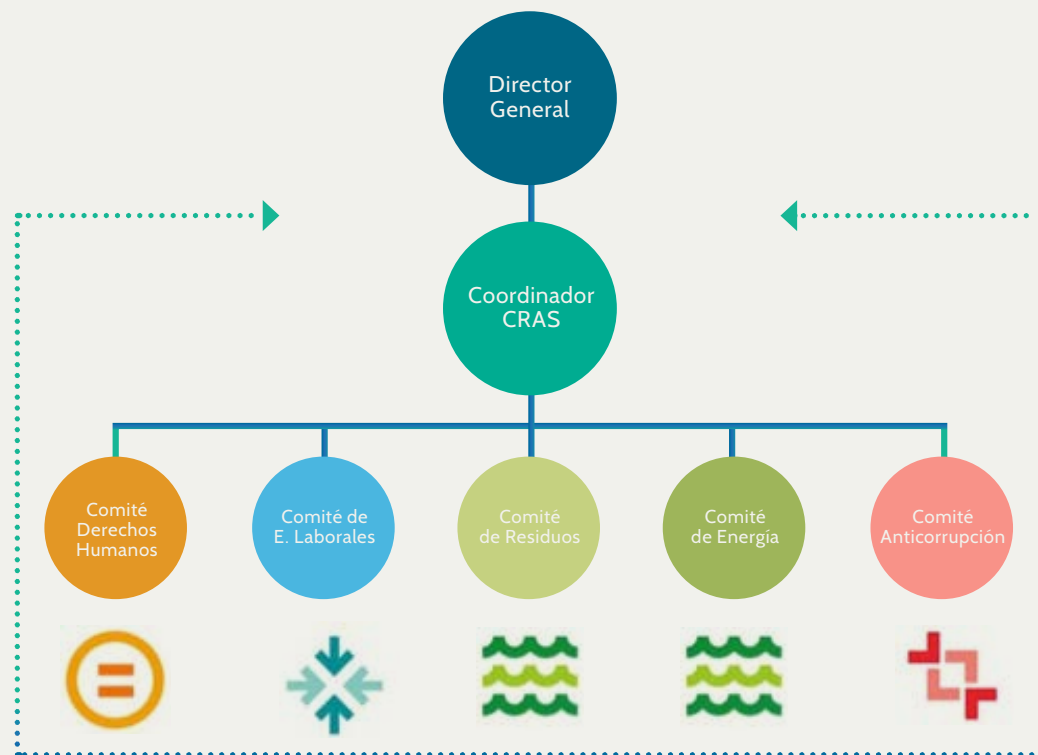
La información contenida en el documento es resultado de los esfuerzos de los colaboradores y directivos de GPPA, quienes con su contribución y esfuerzo apoyan las acciones emprendidas para ser sustentables y coherentes con las necesidades que hoy el mundo necesita.

FORTALECER NUESTRA COMPETITIVIDAD

Estructura del Comité de Responsabilidad Ambiental y Social (CRAS).

Se elaboró un Plan de Acción (PA) 2015-2016 que especifica claramente las iniciativas necesarias para cumplir e implementar los objetivos y metas referentes a los diez principios del Pacto Mundial. El PA tiene un enfoque integral, en el cual intervienen todas las áreas de la empresa. La implementación se generó a través del Comité de Responsabilidad Ambiental y Social (CRAS) de GPPA, mismo que fue resultado de una de las acciones establecidas en el PA.

El CRAS es dirigido a través de 5 subcomités (Comité de Derechos Humanos, Comité de Estándares Laborales, Comité de Residuos, Comité de Energía y Comité de Anticorrupción), todos ellos se conformaron de manera voluntaria y cada uno está integrado por un representante y miembros que trabajan para el cumplimiento de las acciones comprometidas (ver organigrama).



Comite de Responsabilidad Ambiental y Social (CRAS)

A su vez, el presente CoP, fue elaborado con base en algunas directrices de la Guía G4 para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI), el cual provee indicadores para medir el avance y comunicar el desempeño de la sostenibilidad. Por lo que se realizó la vinculación de 15 indicadores y los principios del Pacto Mundial. Para las cuatro categorías del Pacto Mundial se incorporó al menos un indicador GRI.




CATEGORÍA	GUÍA DE GRI INDICADORES	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
Estrategia y análisis	G4-1, G4-2	
Perfil de la Organización	G4-3, G4-4, G4-5, G4-6, G4-7, G4-10	
 Medio Ambiente	G4-EN29, G4-EN32	Principio 8: Promover mayor responsabilidad ambiental.
 Desempeño Social (Prácticas laborales y trabajo digno)	G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3	Principio 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
 Derecho Humanos (No discriminación)	G4-HR3	Principio 2: No ser cómplices de abuso de los derechos humanos
 Lucha contra la Corrupción	G4-SO4	Principio 10: Las empresas deberán actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Indicadores para medir el avance y comunicar el desempeño de la sostenibilidad

Acciones generales de comunicación

En GPPA buscamos ser buenos ciudadanos corporativos. Esto implica que como parte de una sociedad, buscamos la trascendencia en todos nuestros actos, especialmente aquellos que tienen un impacto a largo plazo en las personas con las que trabajamos y a los clientes y grupos de interés con quienes interactuamos.

Identificamos y clasificamos a nuestros grupos de interés en internos y externos de acuerdo a la manera en la que influyen o son influidos por nuestras actividades de negocio. Para difundir nuestras acciones, contamos con diversos mecanismos de comunicación.

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE DIÁLOGO Y COMUNICACIÓN
<p>INTERNOS</p> <p>Colaboradores</p>  <p>Socios</p> 	<p>Se comunicó mediante un boletín interno a todos los colaboradores de la empresa, nuestra adhesión al Pacto Mundial. El boletín fue enviado por la Dirección General de la empresa. Todos los comités, envían boletines internos para difusión de las acciones comprometidas con el Pacto Mundial.</p> <p>La Dirección General oficializa a través de la Junta de Accionistas, los compromisos adquiridos con el Pacto Mundial.</p>
<p>EXTERNOS</p> <p>Clientes</p>  <p>Proveedores</p>  <p>Sociedad</p>  <p>Gobierno</p> 	<p>Se integró dentro de los contratos de clientes un apartado de invitación para adherirse al Pacto Mundial.</p> <p>Se integró dentro de los contratos de proveedores un apartado de invitación para adherirse al Pacto Mundial.</p> <p>Se comunicó a través de nuestra página web la adhesión al Pacto Mundial y en nuestros folletos corporativos se hace mención de la adhesión. Puede descargar el folleto de servicios de la empresa, en la siguiente dirección.</p> <p>http://gppa.com.mx/adhesiones.php http://gppa.com.mx/noticias.php http://gppa.com.mx/servicios.php</p>

3



DERECHOS HUMANOS

GPPA tiene un potencial único para generar inversión, empleo y crecimiento económico, y cumple un papel importante en la reducción de la pobreza, el avance en el respeto de la ley y el progreso de la democracia. También tiene la capacidad de ofrecer puestos de trabajo de calidad, correctamente remunerados y con condiciones de seguridad y salud adecuadas, y de promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En este sentido las acciones encaminadas realizadas éste periodo fueron las siguientes:

Principio 1.

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos y,

Principio 2.

No ser cómplices de abuso de los derechos humanos.

GENERAR INVERSIÓN, EMPLEO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

1. Código de Conducta

Tenemos más de 18 años de brindar soluciones ambientales integrales responsablemente, nuestra filosofía siempre ha sido actuar con integridad y respeto. Sin embargo nuestro Código de Conducta se hizo público en 2010 y año con año se actualiza. Siguiendo con ésta inercia, en este periodo se integraron elementos al código de conducta que refuerzan, dan certidumbre y transparencia al compromiso formal de respetar los derechos humanos y se hace extensivo a todas las partes interesadas, el cual puede consultarse en nuestra página web <http://gppa.com.mx/principios-conducta.php>

De esta manera GPPA permea su filosofía, mediante la aplicación de las políticas, reglamentos, código de conducta y código de cortesía, protegiendo a sus colaboradores de posibles violaciones a los Derechos Humanos.

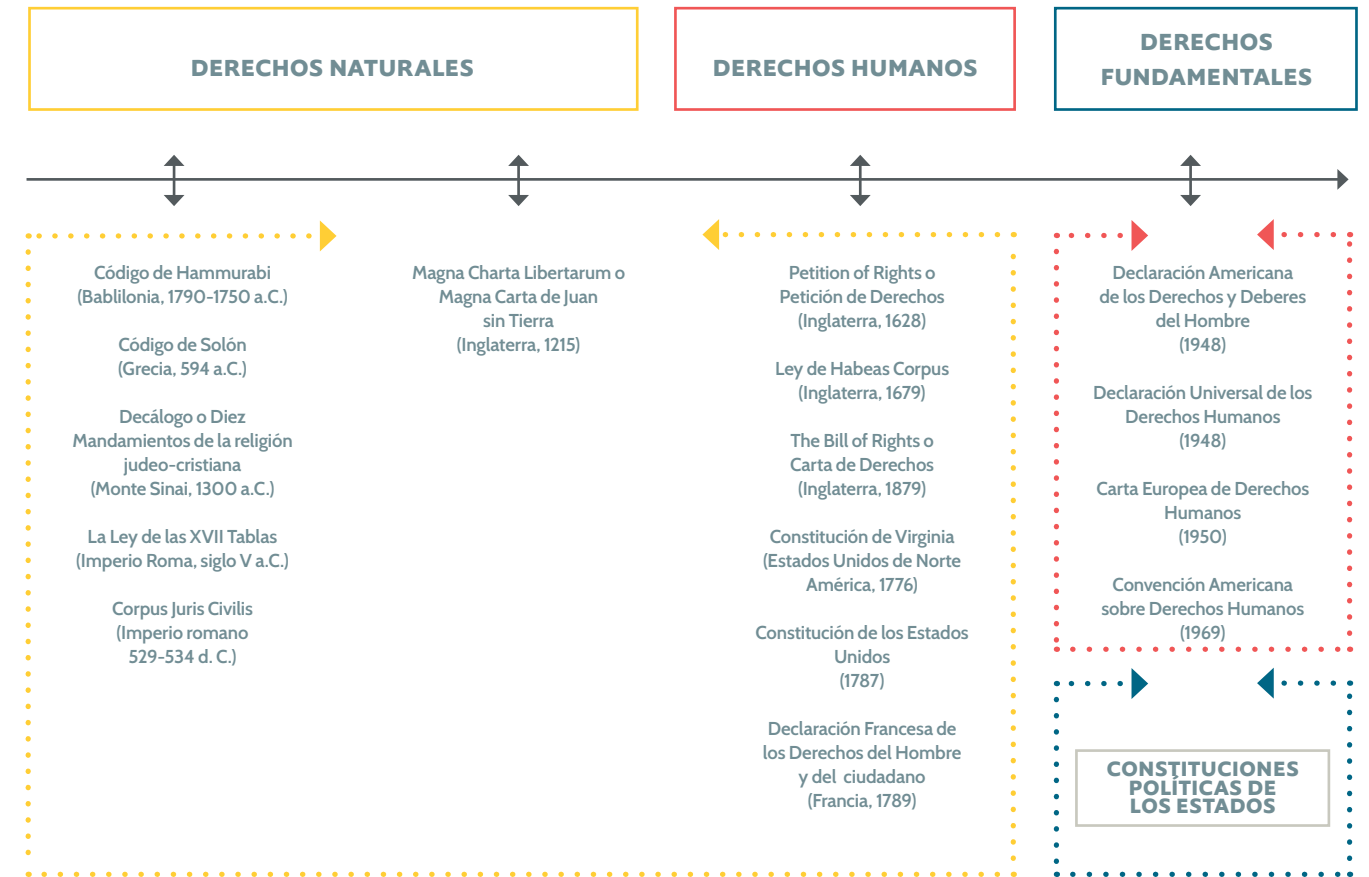
Uno de los principios que rigen nuestro actuar y está vinculado directamente con los derechos humanos es el:

RESPETO: Ser cortés y educado al convivir con los demás. Recordar que debemos tratar por igual a todas las personas independientemente de su nivel jerárquico, género, edad, raza, religión, o cualquier otra característica o convicción personal

2. Taller Informativo de derechos humanos

El Comité de Derechos Humanos fue el responsable de impartir el 1er taller informativo sobre el tema, el cual tuvo como finalidad; informar a los colaboradores el compromiso y objetivo de la empresa en materia de derechos humanos. Los resultados obtenidos fueron:

a) Aportar información general enfocada a comprender la importancia de los derechos humanos y la diferencia entre derechos naturales, humanos y fundamentales.



b) Brindar información en relación con los derechos humanos y la empresa, y los derechos humanos culturales, económicos y sociales.

Derechos Primera Generación

Derecho a la libre expresión

Por ser los inicialmente reconocidos, fundamentalmente son los **derechos civiles y políticos**, tales como el derecho a la vida, a la integridad o a la libertad, entre otros. Exigen de los poderes públicos su inhibición y no injerencia en la esfera privada de las personas.

Derechos Segunda Generación

incluyen a los llamados **derechos económicos, sociales y culturales**, están vinculados con el principio de **igualdad** y que, a diferencia de los anteriores, exigen, para su realización una efectiva intervención de los poderes públicos, a través de prestaciones y servicios públicos.

Derechos Tercera Generación

Derecho a un Medio Ambiente Sano

Contemplan una serie de **derechos heterogéneos**, como el derecho a la paz, al medio ambiente o a las garantías frente a la manipulación genética, entre otros. Estos derechos se vinculan con los valores relativos a la **solidaridad** e inciden en la vida de todos los seres humanos, por lo que precisan de la cooperación a escala universal para su realización.

c) Dar a conocer las acciones que la empresa ha realizado en relación con el respeto de los derechos humanos.

d) Informar las acciones que realizará el comité en el siguiente período. El taller fue dirigido a socios, directores y colaboradores de la empresa, a través de estas acciones GPPA también busca reconocer y analizar las prácticas cotidianas en el marco de la profundización de una cultura de derechos para todos y todas.



3. Firma de carta compromiso.

Como parte de las actividades y compromisos, todos los miembros de la empresa, firmamos éste año, una carta compromiso de respeto de los Derechos Humanos, la cual contiene los 30 artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.



4. Política sobre el respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos.

En GPPA cumplimos con la responsabilidad de establecer políticas que norman la actuación de todos quienes colaboramos en la empresa. Estas tienen la finalidad de encausar las iniciativas de los colaboradores y fomentar el trabajo en equipo, de tal forma que se integren y coordinen adecuadamente los esfuerzos de todas las áreas de trabajo de la organización. Durante este periodo se dio a conocer el Manual de Políticas de GPPA, el cual está orientado hacia la satisfacción total de los clientes, bajo un concepto de agregación de valor y alta responsabilidad ambiental y social, así como al cumplimiento indeclinable al marco jurídico y ético que norma la actuación de la empresa y la de los colaboradores.

Las políticas que cubren aspectos de derechos humanos y su prevención, incluidas en éste periodo fueron:

En GPPA cumplimos con la responsabilidad de establecer políticas que norman la actuación de todos quienes colaboramos en la empresa.

POLÍTICA DE NEGOCIO

Apartado 43. Es obligación de la empresa crear un entorno de trabajo en el que haya confianza y respeto entre sus colaboradores, en el que se valoren la diversidad y la integración y donde todos los que trabajan en ella:

- Estén enterados qué se espera de ellos en su trabajo.
- Tengan conversaciones francas y constructivas sobre su desempeño.
- Reciban ayuda para desarrollar sus capacidades en una cultura de innovación y se les ofrezca desarrollarse dentro de la compañía.
- Reciban reconocimiento y recompensa adecuada por su trabajo.
- Sean escuchados y participen en la mejora del rendimiento de sus equipos de trabajo.
- Sean tratados con equidad y sin discriminación.

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Apartado 15. GPPA se alinea y establece compromisos con organizaciones nacionales e internacionales que promueven prácticas en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción para promoverlas y comprometerlas con sus actuaciones y sus relaciones con los grupos de interés, entre los principales compromisos están:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- No ser cómplices de abuso de los derechos humanos.
- Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.
- Promover mayor responsabilidad medioambiental.
- Alentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente.
- Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.
- Respetar las diversidades étnicas (culturas, costumbres, principios y valores de las sociedades con las que actuamos).
- Apoyar la libertad de afiliación, el fomento a la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligado, la erradicación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Apartado 17: La empresa defenderá los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo en materia de normativa laboral. En esta materia la empresa establece las siguientes directrices:

Todas las políticas de la empresa, relacionadas con la contratación, despido, pago, promoción y formación, están libres de discriminación.

La empresa defenderá los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo en materia de normativa laboral. En esta materia la empresa establece las siguientes directrices:

Todas las políticas de la empresa, relacionadas con la contratación, despido, pago, promoción y formación, están libres de discriminación.

- GPPA apoya el principio de igualdad de oportunidades y del trato equitativo y por tanto se esfuerza por eliminar la discriminación por motivos de color, raza, sexo, religión, opinión pública, nacionalidad, condición social, perteneciente a un pueblo indígena, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición. La empresa mantiene una política de “Puertas Abiertas”, mediante la cual las situaciones que puedan resultar desfavorables o discriminatorias son revisadas y se les da una solución inmediata.
- GPPA sólo emplea trabajadores sobre la base de sus capacidades, aptitudes, experiencia, entrenamiento, historial laboral e idoneidad general para la posición, sin tener en cuenta su género, nacionalidad, religión, edad, orientación sexual, capacidad física u otro aspecto de diversidad.
- El acoso sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, constituye un comportamiento inaceptable que no se tolerará. La empresa concede máxima prioridad a la prevención y eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo, al tener presente que el acoso sexual puede resultar perjudicial para el bienestar físico y psicológico del individuo y perturbar el medio ambiente de trabajo. Se define como acoso sexual en el trabajo toda conducta de carácter sexual no deseada en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo que la persona interesada pueda considerar razonablemente que: a) sirve de base para una decisión que afecta al empleo o la situación profesional de dicha persona o b) crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante para dicha persona.
- Resulta esencial destacar que el acoso sexual se refiera a una conducta no deseada por el destinatario y que éste considera impropia. Dado que este es el factor esencial para distinguir el acoso de las relaciones amistosas, de coqueteo o de otro tipo, que se establecen de manera libre y con carácter recíproco.
- La empresa procederá a investigar con la máxima seriedad todas las quejas de acoso sexual y que, llegado el caso, se aplicarán sanciones disciplinarias.

5. Actualización de procesos de reclutamiento y selección.

El área de recursos humanos de GPPA siempre se ha preocupado por promover e implementar prácticas y acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, independientemente de su origen étnico, género, discapacidad, condición social, religión, orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica.

Asimismo busca la igualdad y la inclusión laboral, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacidad de seguridad, libre de discriminación, con responsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

En este sentido se realizó la actualización de los procesos de reclutamiento y selección asegurando igualdad y oportunidad para todos. Los cuales consideran los siguientes artículos de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y otros pactos internacionales:

Art. 1: Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas.

Art. 4: establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

Ley Federal del Trabajo. Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el (la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, su artículo 133 señala que queda prohibido a los (las) patronos(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.





4



ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3.

APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Por la naturaleza de nuestro trabajo y como una empresa socialmente responsable, estamos comprometidos a proporcionar un área de trabajo digna, segura y confortable que permita un trabajo de equipo armónico, creativo y eficiente de todos nuestros colaboradores buscando un desempeño laboral con oportunidades de crecimiento, desarrollo personal y profesional.

A través de nuestro código de conducta, código de cortesía y manual de políticas generales, apoyamos la libertad de afiliación. De igual forma se ofrecen las mismas condiciones a trabajos iguales, por lo que evitamos cualquier tipo de discriminación o preferencia laboral, siempre con una comunicación abierta, con oportunidades de desarrollo, crecimiento y capacitación.

A través de nuestra política de Responsabilidad Social Empresarial, en el apartado 15, mencionado anteriormente, reafirmamos y respetamos la libertad de asociación.

Asimismo, las opiniones de los colaboradores relacionadas con su desempeño laboral para mejorar sus condiciones son escuchadas durante las capacitaciones, cursos y a través de buzón de comentarios anónimos llamado "Remedios", el cual es revisado mensualmente por la Dirección de Recursos Humanos, para llevar un control de seguimiento y sobre todo ofrecer atención inmediata a las necesidades de los colaboradores.

APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Principio 4.

ELIMINAR EL TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO.

Desde sus inicios GPPA prohíbe toda forma de trabajo forzoso. Para ello en los contratos se establecen de manera clara y precisa los términos y condiciones, incluyendo horarios y funciones.

Promovemos condiciones laborales justas, así como la prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso. Estos años de operación han vislumbrado que el éxito de la empresa es gracias al esfuerzo y dedicación de nuestros directivos, socios y colaboradores, ya que son el factor clave para la rentabilidad del negocio.

A través de nuestras políticas se estipula que la actuación y desempeño de cada uno de los miembros de la empresa debe apegarse a las normas de conducta, estructura organizacional y procesos establecidos, en un marco de trabajo ordenado, puntual, claro, sistemático y respetuoso.

También estamos comprometidos a crear un entorno de trabajo en el que haya confianza y respeto entre los colaboradores y se valoren la diversidad y la integración.

En éste periodo se integró dentro de la política de Responsabilidad Social empresarial, el siguiente lineamiento:

- La empresa no utiliza el trabajo forzoso u obligatorio. Contratamos a nuestros colaboradores y les pagamos un salario justo que cubre o excede las necesidades básicas. Las personas que trabajan para GPPA tienen la opción de abandonar el empleo dentro de los términos legales contratados, y el derecho a recibir la documentación pertinente de su relación de trabajo con la empresa.

A su vez también, nuestra empresa cuenta con herramientas de medición y evaluación para monitorear de manera constante el desempeño de los colaboradores e identificar y desarrollar su potencial dentro de la empresa, incluyendo áreas de oportunidad y de mejora.

El proceso de desarrollo y retención de talento nos permite alinear los objetivos personales y profesionales de los colaboradores con los objetivos del grupo de trabajo y del negocio.

Tal es el caso de la evaluación 360°, la cual es un proceso de retroalimentación sobre el desempeño de nuestros colaboradores en el que participan jefes, pares, otros colaboradores y mandos superiores para crear una visión de conjunto sobre el desempeño de cada persona dentro de la empresa.

En materia de retención de talento, el índice de rotación durante éste periodo fue del 31%, el índice de rotación más alto (23%) se encuentra entre los colaboradores de entre 30 y 50 años de edad y el 8% corresponde a un colaborador mayor de 50 años.

	TOTAL DE NUEVOS COLABORADORES	% DEL TOTAL DE NUEVOS COLABORADORES	TOTAL COLABORADORES QUE DEJAN EL EMPLEO	% TOTAL QUE DEJAN EL EMPLEO
México	5	36%	4	31%
Colaboradores menores de 30 años	3	21%	0	0%
Colaboradores entre 30 y 50 años	2	14%	3	23%
Colaboradores Mayores de 50 años	0	0%	1	8%

De los 4 colaboradores que dejaron el empleo, 50% eran hombres y 50% mujeres; y dos originarios de la Ciudad de México y el resto de los estados de Campeche y Chiapas.

TOTAL COLABORADORES QUE DEJAN EL EMPLEO (POR REGIÓN)	
México	4
Campeche	1
Chiapas	1
Ciudad de México	2

TOTAL COLABORADORES QUE DEJAN EL EMPLEO (POR REGIÓN)	
Mujeres	Hombres
2	2

G4-LA1. A su vez se integraron 5 nuevos colaboradores que se encuentran en el rango de edad menor a los 30 años, de los cuales 3 son originarios de la Ciudad de México y el resto de los estados de Quintana Roo y Guerrero; y de los 5 colaboradores, 4 son mujeres.

TOTAL NUEVOS COLABORADORES (POR REGIÓN)	
Total México	5
Quintana Roo	1
Guerrero	1
Ciudad de México	3

5 nuevos colaboradores



Los ejes estratégicos del modelo de gestión del Recurso Humano son: capacitación y desarrollo, calidad de vida laboral, clima y reconocimiento; y salud y seguridad. El enfoque centrado en el colaborador, permite potenciar el talento, el conocimiento y los valores, como medios para su promoción, crecimiento y retención.

Además de nuestros programas de capacitación, en GPPA contamos con proyectos complementarios para desarrollar el talento profesional de nuestros colaboradores. Estas iniciativas son parte fundamental del esfuerzo por generar valor para la empresa e incrementar la sustentabilidad del negocio a largo plazo.

Capacitación y desarrollo, calidad de vida laboral, clima y reconocimiento; y salud y seguridad.

Del mismo modo se invierte en el desarrollo de carrera, incrementando competencias y capacidades de los colaboradores, quienes personalmente se esfuerzan por su preparación, con la visión de escalar o ser transferidos a posiciones con responsabilidades y funciones más complejas. Este compromiso compartido con la capacitación permite contar con un contingente de talentos capaces para manejar puestos críticos, facilitando la promoción interna para cubrir nuevas contrataciones que resultan del crecimiento y expansión de las operaciones en GPPA.

NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO DEL CURSO	FECHA DEL CURSO	HORAS DE CAPACITACIÓN
Atención a clientes	Conocer la relevancia de la correcta atención al cliente y estrategias claves que nos permitan contribuir a la satisfacción total de nuestros clientes.	jun-15	5
Curso de capacitación para Coordinador EarthCheck	Permitir a los miembros actuales y futuros de EarthCheck a gestionar, mantener y reportar resultados de sostenibilidad de forma efectiva.	jun-15	10
Curso de capacitación de Auditor Operacional EarthCheck	Desarrollar la capacidad para acreditarse como auditor EarthCheck	jul-15	8
Ganancias económicas por proyectos ambientales	Generar ahorros económicos por medio de un mejor uso de los recursos, adoptando las mejores prácticas ambientales como estrategia de negocio, desarrollando una nueva cultura ambiental como factor de competitividad empresarial.	ago-15	8
Dominio del Tiempo Fase 2	Identificar la importancia de implementar un sistema eficaz para el dominio del tiempo, aplicar y aprender las técnicas para delegar basadas en el sistema de dominio del tiempo	ene-16	4
Actualización Fiscal 2016	Conocer las nuevas disposiciones fiscales para la aplicación de ejercicio 2016	feb-16	3
Jornada de la estrategia fiscal, deducciones de los activos intangibles y estrategias de sueldos, salarios y outsourcing	Capacitarse en materia fiscal, para poder crear ahorros o beneficios fiscales efectivos en la empresa	feb-16	10

NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO DEL CURSO	FECHA DEL CURSO	HORAS DE CAPACITACIÓN
Habilidades Gerenciales	Contar con mayores herramientas ejecutivas, permitiéndonos estar más preparados, ser más eficaces, reducir tiempos de trabajo, mejorar las relaciones laborales y trabajar de manera más armónica.	mar-16	14
Auditoría interna ISO 9001:2015	Desarrollar la capacidad para auditar sistemas de gestión de la calidad con base en la norma internacional ISO 9001:2015	mar-16	14
Introducción a la norma ISO 9001:2015	Fortalecer la competencia del personal involucrado en el Sistema de Gestión de Calidad y a través de la introducción y familiarización del estándar ISO 9001:2015	mar-16	8
Maestría en Energías Renovables	Contribuir al crecimiento de las nuevas oportunidades de negocio que representa el campo de las energías renovables, mediante el desempeño de un trabajo cooperativo y colaborativo, para responder de manera abierta, crítica y reflexiva a las diversas expresiones en que se manifiesta la interacción entre sociedad, conocimiento y tecnología.	abr-16	900

Semestre Empresarial

Asimismo, en el marco del lanzamiento de su nuevo modelo de universidad, Tec Milenio y GPPA, firmaron un convenio de implementación del “Semestre Empresarial”, cuya finalidad es que los estudiantes vivan una experiencia laboral real, durante la cual el alumno desarrolla y aplica conocimientos y habilidades en un área específica de su carrera, cursando ese ciclo escolar al interior de la empresa.

Este tipo de esquemas innovadores y socialmente responsables, nos incentivó a firmar el convenio de colaboración, en el cual durante este periodo tres estudiantes decidieron realizar su semestre empresarial en GPPA.

Los tres alumnos se incorporaron en tres áreas diferentes, laborando de lunes a viernes en horario completo, por el cual reciben un apoyo económico.



Prestaciones y Beneficios

G4-LA2. En GPPA contamos con un sistema de prestaciones y servicios que ofrece a nuestros colaboradores y sus familias acceso a beneficios de salud, seguridad, futuro, educación y esparcimiento.

El acceso a este sistema promueve el desarrollo integral de los colaboradores otorgando beneficios y prestaciones de seguridad social de acuerdo a la legislación, con sueldos competitivos acorde con las funciones del puesto, nivel de responsabilidad, experiencia, conocimientos y grado académico, entre los principales. Contribuyendo de ésta manera al desarrollo de las personas que colaboran día a día con nosotros.

BENEFICIOS	TIEMPO COMPLETO	MEDIO TIEMPO	TEMPORALES
Baja por maternidad o paternidad	✓	✓	✓
Riesgo de trabajo	✓	✓	✓
Invalidez y Vida	✓	✓	✓
Guardería y prestaciones sociales	✓	✓	✓
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (CEAV)	✓	✓	✓
Crédito por vivienda	✓	✓	✓
Alimentos (1 Comida al día)	✓		
Uniformes anualmente	✓		
Bono de quince días (Por pérdida fiscal)	✓	✓	✓

G4-LA3. Durante éste periodo en GPPA 1 mujer estuvo de baja por maternidad, reincorporándose al trabajo después de la misma.

Total de empleados con derecho a baja por maternidad/paternidad



1 mujer

Total de empleados que ejercieron baja por maternidad/paternidad

1 mujer

Total de empleados reincorporados de baja por maternidad/paternidad



1 mujer

OTROS BENEFICIOS

PRÉSTAMOS

En congruencia con la visión de responsabilidad social empresarial, establecemos mecanismos y criterios para proporcionar apoyo a los colaboradores que tengan la necesidad de contar con recursos económicos extraordinarios.

VACACIONES

Periodo vacacional de 6 a 24 días hábiles, dependiendo de los años de antigüedad en la empresa.

PERMISOS

Días de permiso con y sin goce de sueldo por fallecimiento de padre, madre, hijo(a), esposo (a), hermano(a), nupcias, nacimiento. Y tarde libre por cumpleaños del colaborador o por día de la madre.

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Por cada 6 días de trabajo, los colaboradores tienen derecho a descansar con goce íntegro de sueldo un día que será el indicado por su jefe inmediato. Los días de descanso

- 1° de enero.
- El 1er lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- El 3er lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- 1° de mayo.
- 16 de septiembre.
- 3er lunes de noviembre.
- 25 de diciembre.
- Obligatorios

Reconocimiento por antigüedad

Entre los estímulos impulsados por el área de recursos humanos, existe uno que hace referencia al reconocimiento de los trabajadores por años de servicio a la empresa. Durante éste periodo fue la primera vez que se entregó un reconocimiento por 10 años de antigüedad y culminó con la entrega de una placa, símbolo del reconocimiento al esfuerzo y dedicación.

Luego de felicitar a la homenajeadada por su ejemplo, esfuerzo, perseverancia y dedicación. Erika Andreu mencionó su sentir al recibir éste reconocimiento.

“Es un sentimiento de mucho agradecimiento y de mucho orgullo, significa mucho trabajo y compromiso tanto por la empresa como de mi parte. El que hayan tenido el detalle de reconocer y observar esos diez años habla también de la preocupación que tienen los socios y directivos de la empresa en sus colaboradores”.

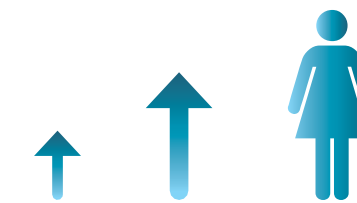
En este sentido, a partir de este año se implementó un esquema de reconocimientos por antigüedad que serán otorgados cada 5 años de servicio.



Empoderamiento de la mujer

Nosotros como empresa, somos un factor clave en los esfuerzos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer.

Estamos convencidos que la diversidad de género nos ayuda a mejorar nuestros resultados. Con la nueva agenda mundial 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por los estados miembros de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, nos fijamos como meta la inclusión de mujeres en niveles directivos y la constante formación y capacitación para convertirles en líderes de negocios. Durante éste periodo se promovió a una mujer en puesto de alta dirección.



1 promoción a puesto Directivo

Equilibrio entre vida laboral y familiar

Directivos y socios de la empresa han generado acciones dirigidas al equilibrio entre vida familiar y laboral, mediante las cuales se comprometen a brindar a los colaboradores diversas herramientas, permisos y posibilidades que les permitan mantener una sana armonía en los distintos aspectos de sus vidas y así contribuir a su bienestar. Algunos puntos que sobresalen son:

- Flexibilidad de horarios para madres: las madres podrán tener 2 horas de comida durante su jornada laboral.
- Rechazo a toda forma de discriminación, acoso u hostigamiento laboral.
- Todas las decisiones que trasciendan en la vida laboral o personal de los empleados, tales como el ingreso, promociones, manejo de excepciones, se realizará en forma transparente y colegiada.
- Ajuste de horarios durante el horario de verano e invierno para disfrutar las tardes en lo personal o familiar.

Principio 5.

ABOLIR CUALQUIER FORMA DE TRABAJO INFANTIL.

Para entender el concepto de trabajo infantil, GPPA realizó un análisis sobre las distintas definiciones y criterios que las delimitan. El primer criterio considerado fue el establecido por la constitución mexicana y las leyes que de ella se derivan en 14 años; es decir por regla general es ilegal bajo la legislación mexicana contratar a una persona menor de 14 años.

Lo anterior, sin embargo, está confrontado a definiciones sobre trabajo infantil establecidas en distintos convenios internacionales sobre el tema. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece como regla general los 15 años como edad mínima permitida para trabajar, de tal modo que se garantice la educación básica de todos los niños, niñas y adolescentes.

Tomando en cuenta estos antecedentes nos percatamos que nuestro reglamento interno, se regía por lo establecido en la Ley Federal del Trabajo DOF 30-11-2012, y no tomaba en cuenta la última modificación de reforma del DOF-12-06-2015, donde alineaba y consideraba las recomendaciones de la OIT, relativa a la edad mínima de admisión al empleo contenida en el artículo 2.3 del convenio 138 de la OIT (15 años).

Por tal motivo se realizaron los ajustes pertinentes al reglamento interno de la empresa considerando la iniciativa de reforma al artículo 123. Apartado A, fracción II. Sin embargo es importante destacar que nuestra firma a lo largo de sus 18 años de existencia sólo ha contratado a colaboradores mayores a 21 años.

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Adicionalmente en éste periodo fue incorporada dentro del manual de políticas lineamientos que marcan nuestra postura relacionada con el trabajo infantil.

“La empresa no utiliza trabajo infantil y respeta el derecho de los niños a la protección contra la explotación económica. En este sentido nos comprometemos a cumplir escrupulosamente con la legislación laboral vigente y demás disposiciones legales de carácter laboral en materia de trabajo infantil”.

Por nuestro giro de negocio, el 100% de los colaboradores son mayores a los dieciocho años, los servicios que proporcionamos se enfocan en el cuidado y respeto de los derechos humanos, y por ello apoyamos constantemente el que las empresas y clientes cuiden de no contratar servicios o comprar productos de empresas que pudieran emplear menores de edad.



Principio 6

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN

Uno de los valores que fundamentan a la empresa, refleja la no discriminación en el trabajo cotidiano. En GPPA impulsamos el proceso de “Empresa Incluyente” contribuyendo, a la eliminación de prácticas discriminatorias, nos apegamos al art. 7 y 23 de la declaración de los Derechos Humanos, en donde se califica el tipo de discriminación al que no debe ser sujeto ninguna persona. Internalizando la información de ISO 26000, SA 8000, GRI y la Declaración de los Derechos Humanos, fue posible internalizar la información e incidir con responsabilidad al respecto.

Dentro del manual de políticas generales, en particular en su política de responsabilidad social empresarial, así como también en su política de reclutamiento y selección considera la abolición de prácticas de discriminación.

“GPPA solo emplea colaboradores sobre la base de sus capacidades, aptitudes, experiencia, entrenamiento, historia laboral e idoneidad general para la posición, sin tener en cuenta su género, nacionalidad, etnia, afiliación política, preferencia sexual, religión, edad, capacidad física u otro aspecto de diversidad”.

CÓDIGO DE CORTESÍA

“Tratemos con respeto a todas las personas con las cuales interactuamos, tengamos presente que GPPA no permite la discriminación por género, raza, religión, edad, orientación sexual, capacidades”.

POLÍTICA DE COMPRAS

“GPPA elige a sus proveedores, cuidando además de la relación costo-beneficio, en función de sus capacidades, aptitudes, experiencia, entrenamiento, sin tener en cuenta su género, nacionalidad, etnia, afiliación política, preferencia sexual, religión, edad, capacidad física u otro aspecto de diversidad”.

También se cuenta con una serie de procedimientos internos que aseguran la transparencia y la no discriminación en cualquier situación donde los colaboradores se vean involucrados, como la contratación, promoción, premiación y rescisión de contrato.

A su vez en toda nuestro actuar con los diferentes grupos de interés, transmitimos aspectos incluyentes, considerando principalmente ocho criterios:

1) género, 2) edad, 3) discapacidad física/ enfermedad, 4) etnia, 5) religión, 6) afiliación política, 7) preferencia sexual y 8) nacionalidad.

La finalidad es contribuir con acciones firmes a la eliminación de barreras sociales, culturales y físicas, que limitan las oportunidades de desarrollo de las personas con las que la empresa interactúa, pudiendo ser colaboradores. A través de estas acciones se brinda un ambiente sano, de inclusión y lleno de posibilidades, participando como agentes de cambio que contribuyen a la igualdad de oportunidades.

G4-HR3. En los 18 años de vida de la empresa, no se han registrado casos por discriminación (reclamaciones, expedientes, juicios o litigios), debido que dentro de su filosofía ha permeado el respeto absoluto a los derechos humanos de las personas.

Todos los que colaboramos en GPPA, nos sumamos al camino del esfuerzo buscando apuntalar a la empresa, en su objetivo, para que sea considerada como una empresa que valora y coloca a la persona como el propósito fundamental de su filosofía empresarial.

Tratemos con respeto a todas las personas con las cuales interactuamos, tengamos presente que GPPA no permite la discriminación por género, raza, religión, edad, orientación sexual, capacidades



5

MEDIO AMBIENTE

59

Principio 7.

APOYAR EL ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIOAMBIENTALES.

La integridad y salud de las personas, así como el desarrollo de las actividades y proyectos responsables socialmente y sustentables ambientalmente, es una política de GPPA.

En congruencia a este principio y durante este periodo, GPPA se unió a la Limpieza Internacional de Costas (International Coastal Cleanup, ICC) promovida por Ocean Conservancy, la cual se ha convertido en el esfuerzo voluntario más grande, a nivel mundial, para la salud del océano. Más de 9 millones de voluntarios de 152 países y lugares, han limpiado más de 65,772 millones de kilos de basura de las orillas de lagos, arroyos, ríos y océanos en un solo día cada año en el mes de septiembre.

En la edición número 30 de la limpieza internacional de playas, limpiamos 4 km de costa en la zona conocida como "La Angostura en Isla Blanca", zona continental del municipio de Isla Mujeres en el estado de Quintana Roo.

Previamente a la limpieza escribimos un artículo en el periódico Novedades para hacer extensa la invitación a nuestros grupos de interés y difundir consejos para mantener las playas limpias y recomendaciones para voluntarios.

El objetivo de esta campaña fue generar conciencia y difusión en la comunidad acerca del problema de la basura marina, tratando de lograr un cambio cultural de comportamiento en armonía con la naturaleza.

GENERAR CONCIENCIA Y DIFUSIÓN ACERCA DE LA BASURA

Para Jóvenes

Editor responsable: Andrea

Participa en la limpieza de playas

ÚNETE A ESTAS ACTIVIDADES, ya que el medio ambiente necesita de nuestra ayuda, para mantenerse limpio y habitable

Comienza a la especialista

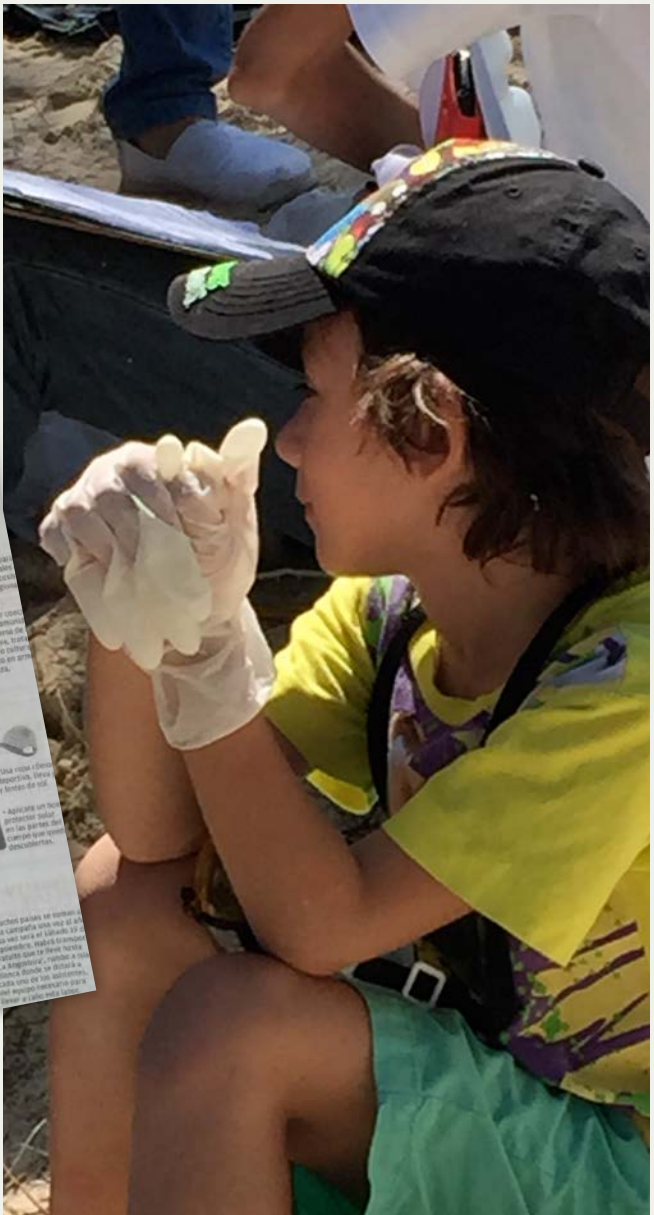
El objetivo del programa es...

64,192 personas de playa, 22,042 toneladas de basura, 29,478 toneladas de residuos.

Objetivos del programa

El programa tiene como objetivo...

¡Compartel!

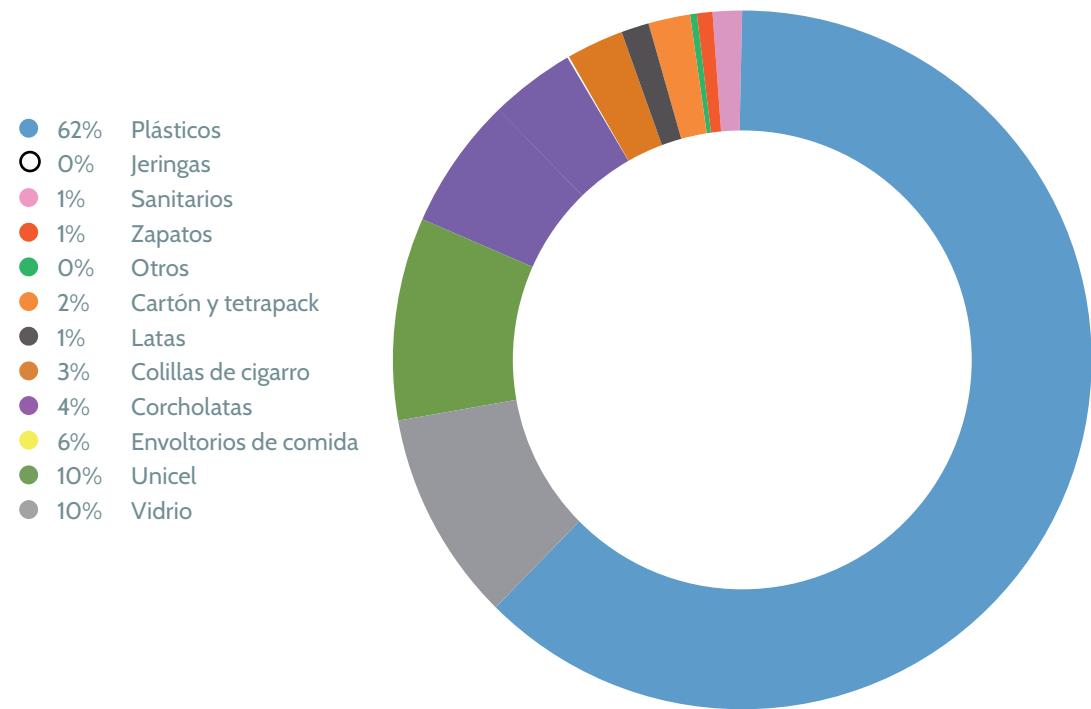


Colaboradores y familiares asistieron puntualmente a la zona y lograron recolectar residuos encontrados en el frente de playa, colindante con el Mar Caribe y la Laguna Chacmucuch, durante aproximadamente 2 horas.



Se concentraron y contabilizaron los residuos por categoría y se designó a una persona para el registro de los datos en formatos ya establecidos. Los resultados fueron los siguientes:

RESIDUO	CANTIDAD (UNIDAD)	RESIDUO	CANTIDAD (UNIDAD)
Vasos y platos de plástico	767	Zapatos	22
Bolsas de plástico	319	Sujetador de sixpack	26
Botellas de bebida (vidrio)	279	Empaques de plástico/unicel	30
Vasos y platos de unicel	272	Otras botellas de plástico	35
Botellas de bebida (plástico)	251	Pañales	33
Taparoscas	203	Globos	1
Envoltorios de comida	176	Plumones	2
Corcholatas	114	Encendedores	2
Cubiertos de plástico	111	Faro	1
Tapas de plástico	20	Costal	1
Popotes	27	Toalla sanitaria	1
Colillas de cigarro	74	Jeringa	1
Latas (bebidas y conservas)	41	Boya	1
Cartón	25	Cuerda	1
Tetrapack	28		



Los resultados de la limpieza de playa fueron enviados al representante de Ocean Conservancy en México para que se incluyeran en el reporte internacional de playas 2015. El Cual se puede descargar en el siguiente link: <http://www.oceanconservancy.org/our-work/international-coastal-cleanup/?referrer=https://www.google.com.mx/>



Principio 8.

PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL.

Tenemos el compromiso de promover en nuestros clientes y grupos de interés, a partir de los productos y servicios que ofrecemos, el cumplimiento del marco legal aplicable, el uso de las mejores prácticas de desarrollo sustentable y socialmente responsable de sus proyectos, así como la protección ambiental y el uso eficiente de los ecosistemas y recursos naturales.

Por tal motivo dentro de las políticas de sostenibilidad de la empresa se integraron lineamientos que aseguran la promoción de responsabilidad medioambiental.

- La empresa se compromete a realizar una gestión integral en su operación y en la oferta de servicios a sus clientes de manera proactiva, con criterios de competitividad empresarial y sostenibilidad ambiental.
- La compañía debe facilitar el desarrollo y la divulgación de medios tecnológicos respetuosos con el medio ambiente.

- Los productos principales que genera la empresa son informes técnicos, documentos y expedientes cartográficos, fotográficos y videográficos. Como una buena práctica ambiental, la empresa siempre que sea posible promoverá en sus clientes y autoridades, la entrega de estos productos en formato digital.
- La empresa se compromete a adoptar y aplicar en su operación y actuaciones, los Objetivos del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas que le resulten aplicables.
- GPPA debe proporcionar a sus clientes soluciones sostenibles con base científica y agregación de valor, que sean factibles de ser desarrolladas y totalmente alineadas con los Objetivos del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.
- La empresa tiene formalizada su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), de tal forma que sus estrategias, operación y miembros, deben cumplir con los diez principios de conducta y acción del pacto.
- A través de sus servicios, la empresa debe estimular en los clientes y grupos de interés, su adhesión al pacto Mundial de las Naciones Unidas, o en su defecto en forma parcial sus diez principios de conducta.
- GPPA debe alinear sus estrategias empresariales y líneas de negocio, al desarrollo sostenible y socialmente responsable.
- GPPA se compromete con sus clientes a orientar sus proyectos y a armonizar sus legítimos intereses empresariales y productivos, con la vida digna y el desarrollo sostenible de la sociedad.

La aplicación de éstos estándares fueron trasladados a 206 proyectos que elaboró la empresa para sus clientes y otros grupos de interés. La implementación de acciones ambientales y socialmente responsables integradas en los diferentes servicios y/ o productos de la empresa derivan de la suma de habilidades, tenacidades, cualidades, voluntades, talentos, experiencias y personalidades de los colaboradores y directivos de GPPA. Lo cual ha permitido que nuestra empresa cuente con un gran prestigio a nivel nacional e internacional.

PROYECTOS FINALIZADOS DURANTE JUNIO 2015-JUNIO 2016

NO.	TIPOS DE PROYECTO	
2	Manifestación de Impacto Ambiental	Aseguramos el sustento técnico-científico para el diseño e implementación de proyectos y programas de desarrollo, bajo estrictos esquemas de sustentabilidad.
7	Modificaciones de Proyecto autorizados en materia de impacto ambiental	Aseguramos que las obras y actividades que cuenten con autorización de impacto ambiental estén alineados a esquemas sostenibles.
1	Estudio Técnico Económico	Identificamos los aspectos técnicos y los costos asociados a la mitigación de los impactos identificados en los proyectos.
3	Auditorías Documentales	Verificamos el estatus del expediente ambiental de los clientes e identificamos su cumplimiento bajo estrictos esquemas legales y ambientales, aportando recomendaciones de carácter sostenible.
10 53 8 95	Informes de cumplimiento Informes de supervisión Informes de auditoría Bitácoras ambientales	Vigilamos la evolución de la calidad ambiental de las zonas de influencia de los proyectos, así como la evaluación de la efectividad de las medidas de mitigación comprometidas en los estudios de impacto ambiental o su adecuación en caso de ser necesario.
2 5	Capacitación ambiental Otros proyectos (ajustes de proyectos, proyectos piloto, plan de atención de contingencias, etc.).	Garantizamos el cumplimiento de las acciones y medidas preventivas y correctivas enmarcadas dentro del manejo y conservación del medio ambiente, en armonía con el desarrollo integral y sostenido del área que involucra el proyecto.
6	Viabilidad Ambiental y Legal	Nos aseguramos que los proyectos se desarrollen con base en función del valor del suelo, de su potencial productivo, así como de su viabilidad económica, técnica, ecológica y legal.

NO.	TIPOS DE PROYECTO	
5	Fotografía aérea georeferenciada	Generamos productos con la más alta resolución geográfica, en el menor tiempo y costo posible que sirven de base para la toma de decisiones.
5	Caracterización y zonificación ambiental	A través de estos estudios podemos determinar la sustentabilidad del proyecto e inversión.
1	Sistema de Manejo y Gestión Ambiental	A partir de un planteamiento eco sistémico y con una visión metodológica holística y multidisciplinaria, diseñamos proyectos responsables desde punto de vista ambiental, legal y social.
2	Peritaje ambiental/inspección ambiental	Supervisamos bajo el estricto cumplimiento de las obligaciones ambientales que las autoridades establecen a los proyectos.
1	Regulación de daños ambientales	
206	Total de proyectos	

Durante éste periodo adoptamos la implementación de buenas prácticas ambientales y máximos estándares de desempeño ambiental con respecto a nuestras instalaciones, servicios, equipamiento y consumo de productos y recursos. A fin de lograr un desarrollo sustentable en todas nuestras operaciones. La implementación de estas prácticas fueron a través de dos comités;

1) Comité de Energía y 2) Comité de Residuos. Ambos comités desarrollaron programas y procesos que permitirán monitorear el desempeño ambiental de la empresa.

Comité de Energía

El comité de energía desarrolló e implementó el Programa de Ahorro y Uso Eficiente de Energía (PAUEE), el cual constituye uno de los mecanismos de mayor impacto e importancia que nos permite el ahorro de energía eléctrica para el aprovechamiento de los recursos energéticos.

Así, entonces el PAUUE establece un Plan de Acción al 2016 con el fin de brindar información práctica para que se pongan en marcha acciones simples de ahorro y uso eficiente de energía en nuestra vida laboral cotidiana, fomentando beneficios a nuestra empresa, a nuestro país y principalmente para el medio ambiente.

Nuestro PAUUE contempló las diferentes fases de gestión energética.

1era Fase

Desarrollo del subproceso de ahorro y uso eficiente de energía.

2da Fase

Diagnóstico energético.

3era Fase

Elaboración del programa de ahorro y uso eficiente de energía.
Incorporación del plan de acción

4ta Fase

Comunicación e implantación del programa de ahorro y uso eficiente de energía.

5ta Fase

Evaluación y mejora continua del programa de ahorro y uso eficiente de energía.

RESULTADOS POR FASE:

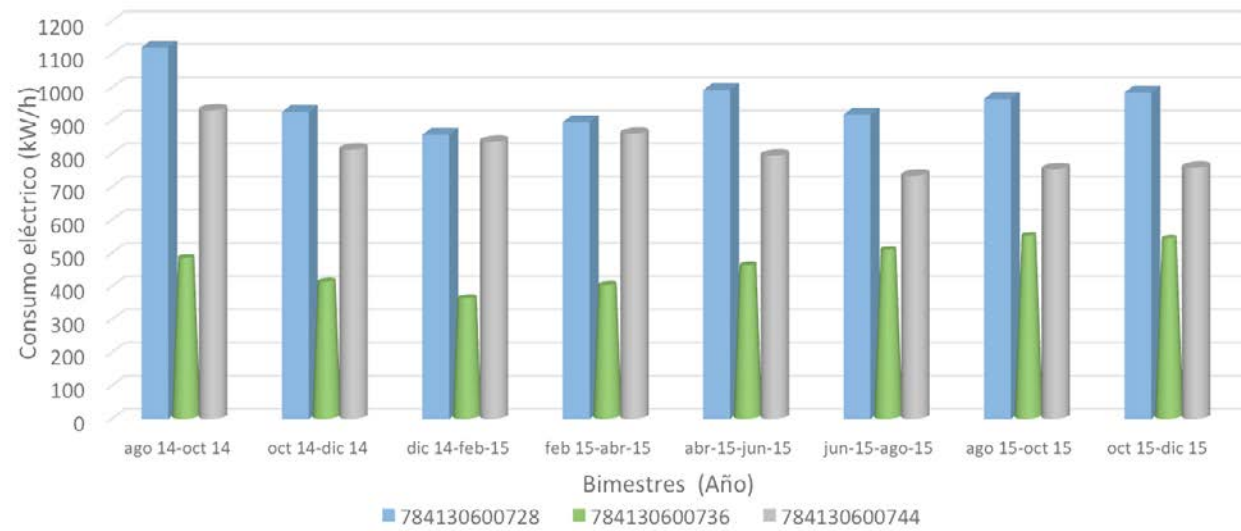
Fase 1. Subproceso de Ahorro y Uso Eficiente de Energía.

Se desarrolló un procedimiento interno, el cual estable los lineamientos a considerar para el uso óptimo de energía en las instalaciones de la oficina. El procedimiento incluye el alcance, responsabilidades y formas de comunicación interna que permitirán la correcta implementación del PAUEE.

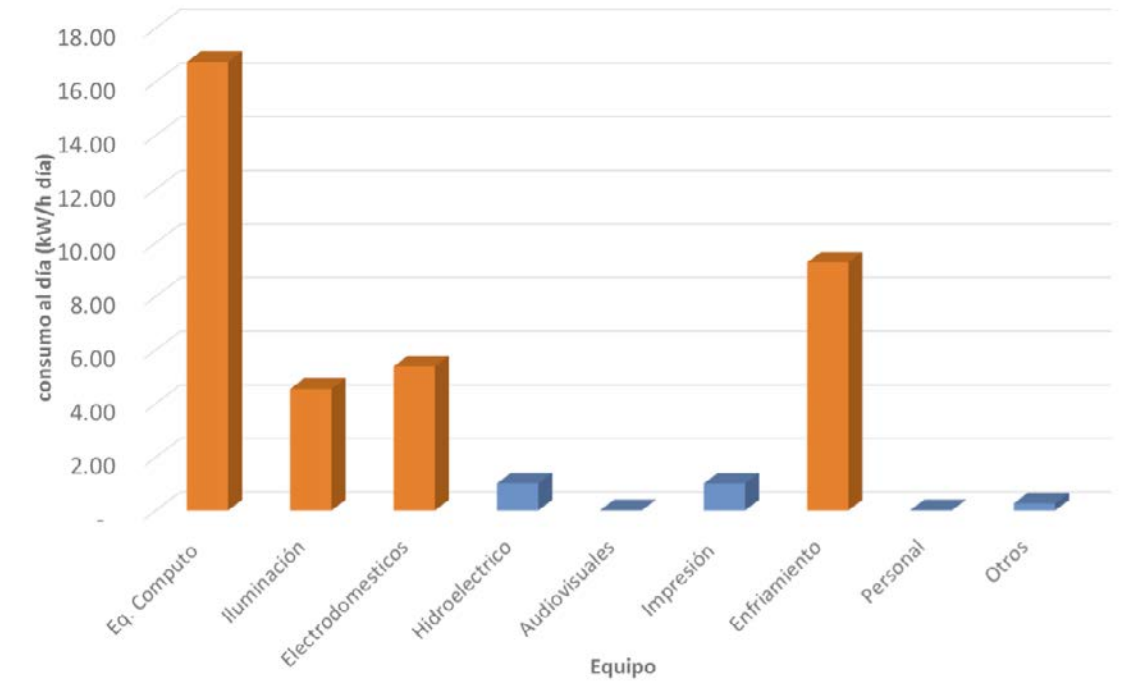
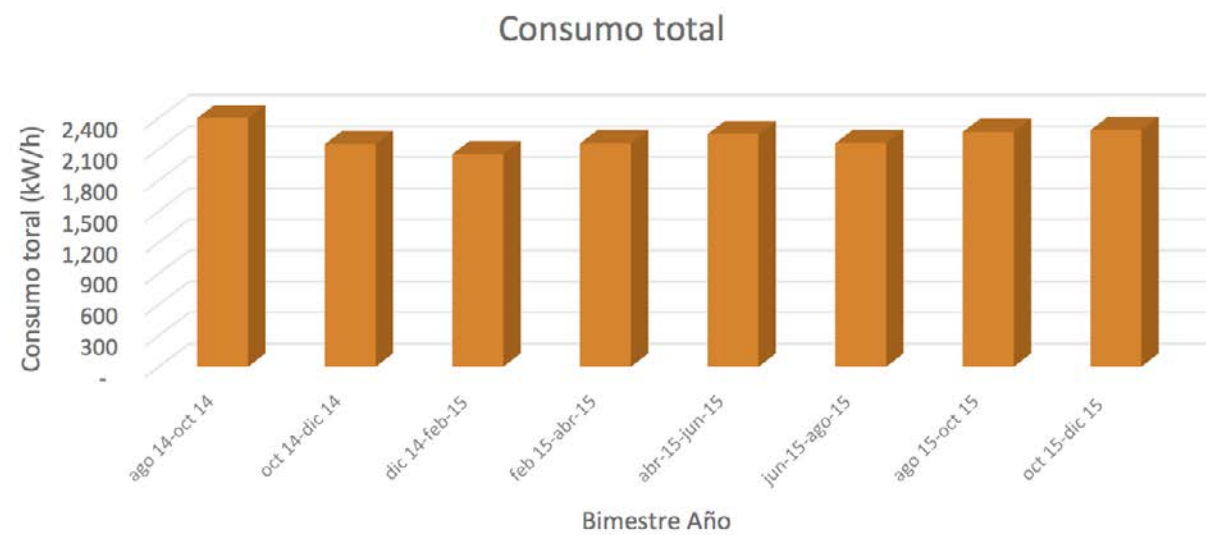
Fase 2. Diagnóstico Energético.

A través del diagnóstico energético se determinó como se usa la energía eléctrica o calórica en nuestra oficina, con el fin de encontrar las oportunidades de ahorro y eficiencia energética sin alterar el confort. Los resultados sirvieron de base para elaborar el PAUEE.

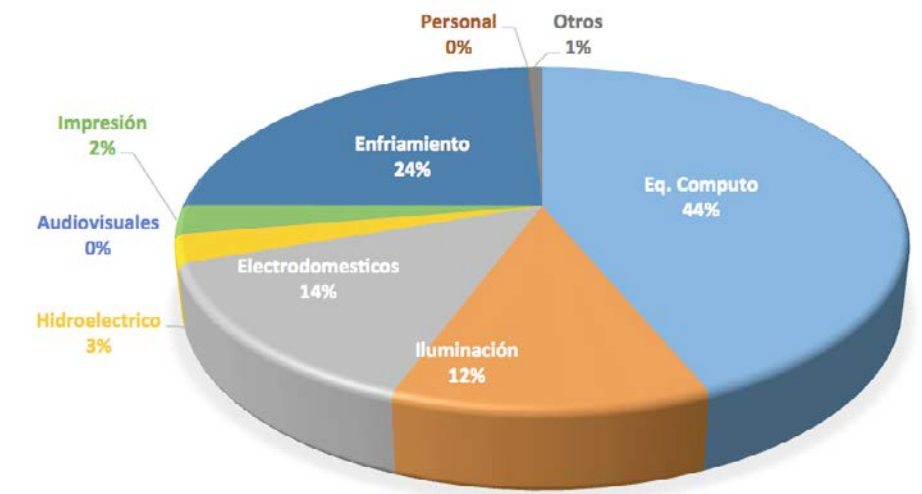
1. Los recibos de la empresa exceden el límite de consumo al bimestre



2. El consumo de energía eléctrica al día en la oficina es de 37 kWh, de acuerdo a la tarifa contratada, el límite es 17 kWh al día. El consumo por persona en la oficina es de 2 kWh al día, considerando 18 personas.



3. Se realizó un inventario de equipos de la oficina y se calculó el consumo de acuerdo a las horas al día de trabajo y la potencia de cada equipo eléctrico.



4. Se monitorearon los diferentes consumos, entre los equipos que más consumen y los que menos consumen existe una diferencia de 20W.






NO. EQ.	EQUIPO	CONSUMO kWh/día	POTENCIA W		
			Mas	Menos	Promedio
19	LAPTOP	6.465	Sony de Gaby 90W Toshiba de Sam 65W	Apple 20 W	Toshiba 45W
17	Monitores	3.290	3 Viewsonic de 36W LG faltron de 30W	3 BenQ Senseye 19" 11W	Promedio todas las marcas 23W
4	CPU	5.000	ACTECK Ángel y Reyna 150W	Blue Code Reyna 50w	-
27	Teclados y mouse	0.590	Todas las marcas 0.025W	Perfecto choice, NET IT 0.015W	Apple 85W
10	No Break	0.048	APC Ángel y Reyna 1104W	EnergySaver Mariana 300W	383W todas las marcas
9	Otros (teléfonos, trituradora, bocinas, calculadora)	0.286	Bocinas DG 1120W	Teléfonos 5W	-
Total		15.679			



5. Con base en los resultados del diagnóstico nos pusimos la meta de reducir el consumo en un 15 %.

Fase 3. Elaboración del PAUEE.

Se estableció el PAUEE con base en los resultados del diagnóstico energético. El objetivo del PAUEE es implementar buenas prácticas encaminadas al uso eficiente de la energía dentro de las instalaciones de la empresa con la finalidad de reducir el consumo y las emisiones a la atmósfera. Se incluyeron 32 acciones que cubren las siguientes áreas:

-  Equipos de cómputo, impresión y de oficina.
-  Equipo electrodoméstico.
-  Equipo de iluminación.
-  Equipo de enfriamiento y bombas hidroeléctricas.
-  Equipo personal y audiovisual.

Fase 4. Comunicación e implementación del PAUEE.

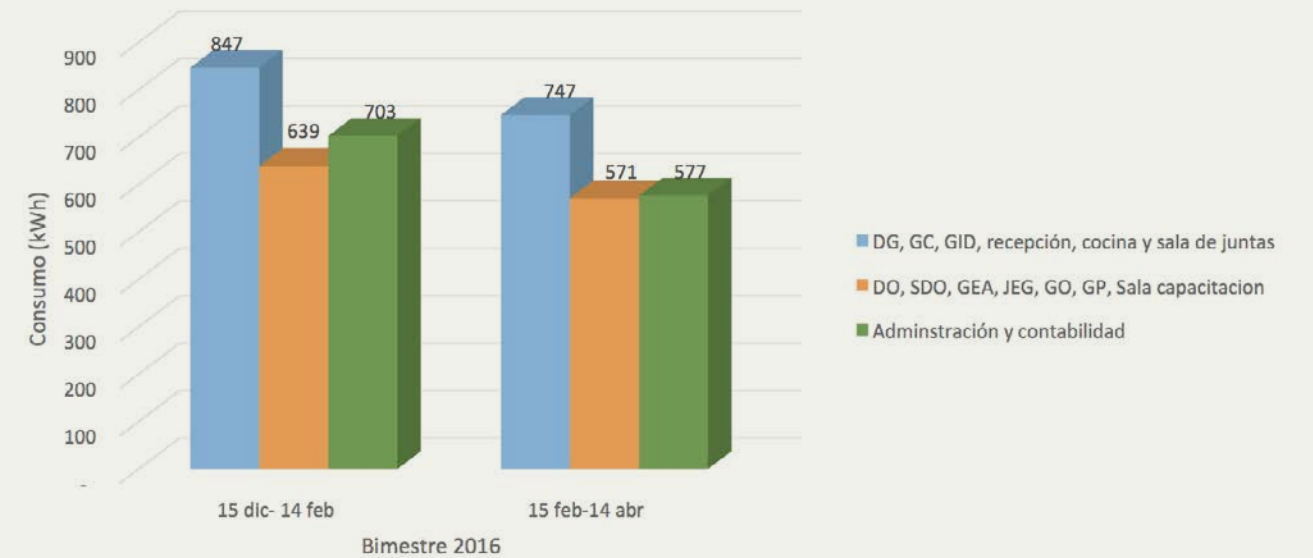
El Comité de Energía realizó la presentación del PAUEE a los colaboradores de la empresa



Fase 5. Evaluación y mejora continua del PAUEE.

El Comité de Energía elabora reportes de seguimiento del PAUEE. Los resultados en este periodo fueron los siguientes:

1. El ahorro en el consumo de energía a partir de la implementación del Programa fue de **12.10%** en comparación con el mismo bimestre del año 2015.



2. El consumo de energía eléctrica, en los dos primeros bimestres de 2016 disminuyó en **3%** en comparación con el 2015



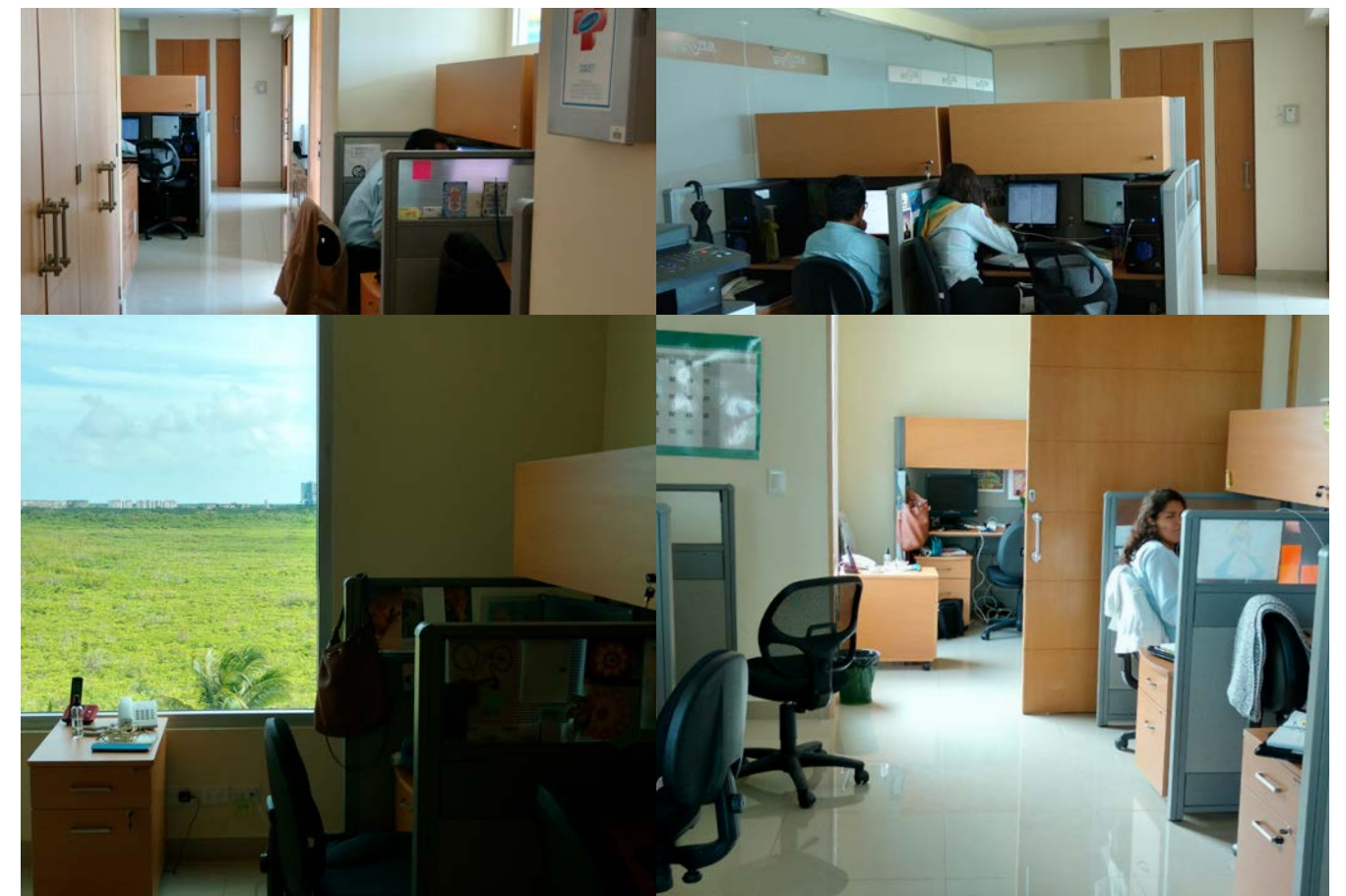
3. Disminución del **9%** de consumo de energía en las áreas de recepción, cocina, sala de juntas y dirección general con respecto al primer cuatrimestre del 2015



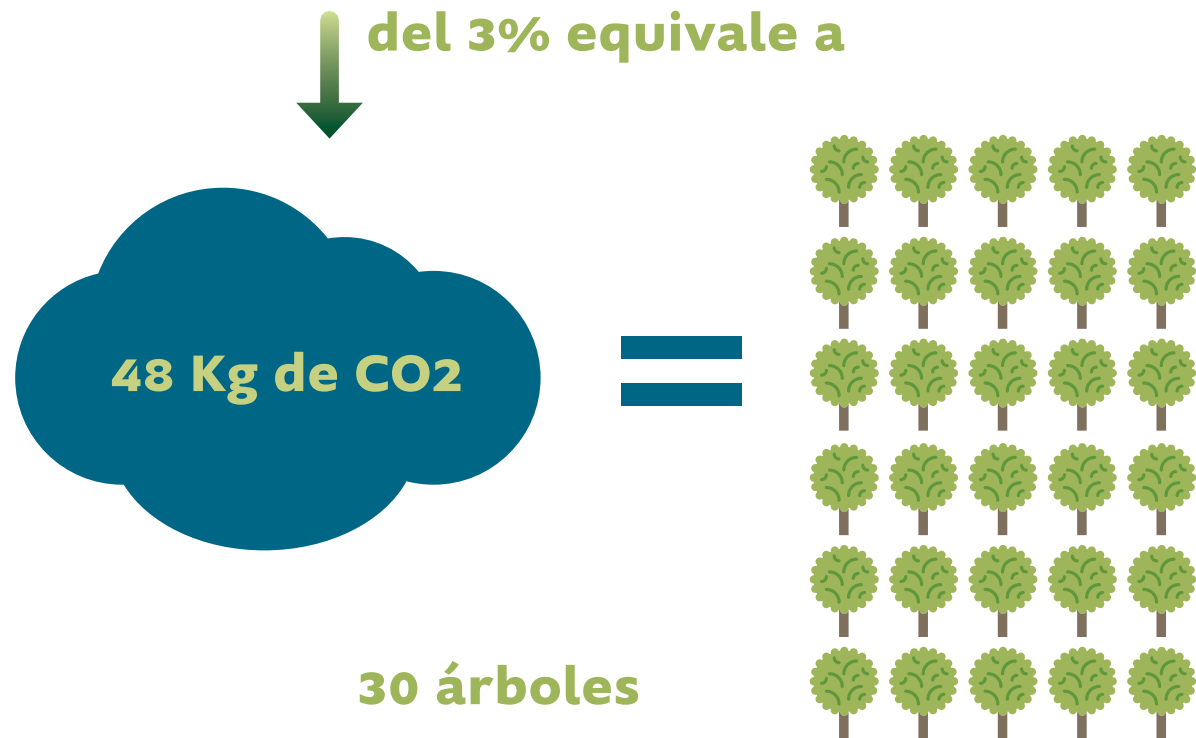
4. Disminución del **25%** de consumo de energía en las áreas de contabilidad y administración con respecto al primer cuatrimestre del 2015.



5. El área de operaciones presentó un aumento del **69%** en su consumo con respecto al 2015, debido a que hubo una ampliación en el área.



- 6. El 78% de los equipos de cómputo cuentan con la configuración de ahorro de energía.
- 7. En éste período logramos:



Comité de Residuos

El comité de Residuos desarrolló e implementó el Programa de Manejo Integral de Residuos (PMIR), el cual brinda la información necesaria para el manejo y control de residuos generados en la oficina proporcionando soluciones para el almacenamiento temporal y disposición final.

Si bien es cierto que el volumen generado puede no ser significativo, si lo valoramos individualmente, la generación semanal y mensual efectuada por la población laboral hace necesario identificar una serie de pautas que propicien un consumo sostenible de los recursos.

Bajo esta premisa el Comité desarrolló:

1. SUBPROCESO DE MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS:

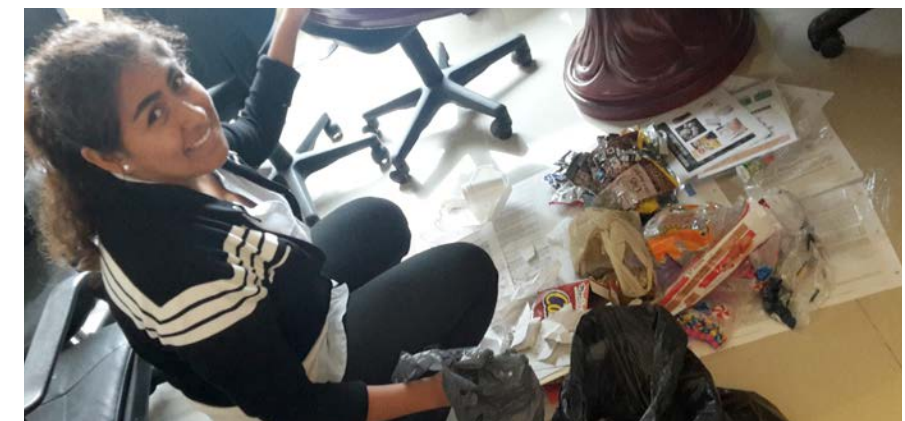
Se desarrolló un procedimiento interno, el cual estable los lineamientos a considerar para el manejo integral de residuos generados en la oficina. El procedimiento incluye el alcance, responsabilidades y formas de comunicación interna que permitirán la correcta implementación del PMIR.

2. DIAGNÓSTICO Y CARACTERIZACIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS:

Se realizó el diagnóstico con el fin de conocer los tipos y cantidades de residuos generados por el personal de la oficina, a través del método de cuarteo, el cual consistió en utilizar como muestra representativa los residuos generados en una semana. Posteriormente se definieron las categorías para la selección y se separaron los residuos, registrando el peso obtenido. El peso de la muestra total registrado fue de 5, 200 g.

REGISTRO DE LOS RESIDUOS GENERADOS EN LA OFICINA POR CATEGORÍA.

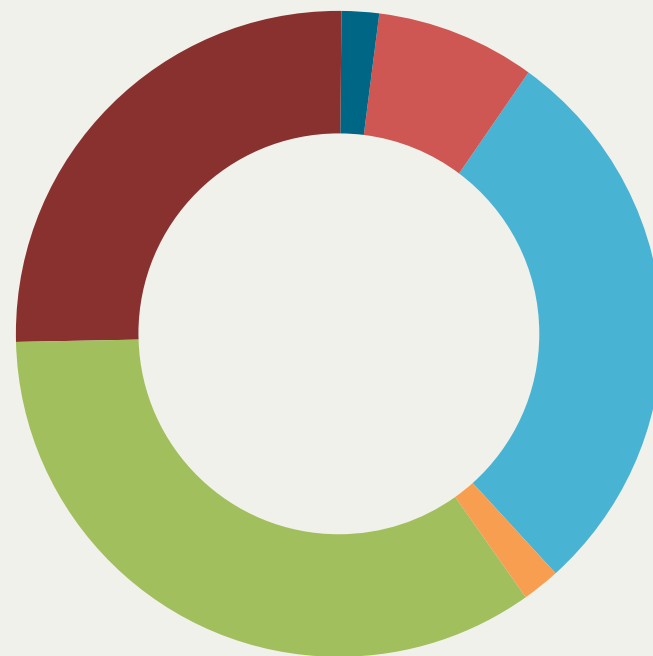
NO.	SUBPRODUCTO	PESO (G)
1	Bolsas de plástico	100
2	Plásticos (PET, HDPE, LDPE)	420
3	Unicel	>10
4	Envolturas de aluminio	>10
5	Papel y cartón	1,460
6	Aluminio (latas)	90
7	Orgánicos	1,780
8	Otros	1,310



Los residuos que se presentan en mayor cantidad son los orgánicos, papel y cartón, entre otros.

PORCENTAJE DE RESIDUOS GENERADOS EN LA OFICINA POR CATEGORÍA.

- 2% Bolsas de plástico
- 8% Plásticos (PET, HDPE, LDPE)
- 0% Unicel
- 0% Envolturas de aluminio
- 28% Papel y cartón
- 2% Aluminio (latas)
- 35% Orgánicos
- 25% Otros



En promedio por día se generaron 1.73 kg de residuos, y cada colaborador generó aproximadamente 0.11 kg.

3. ELABORACIÓN DEL PMIR:

Se estableció el PMIR con base en los resultados del diagnóstico de residuos. El objetivo del PMIR es minimizar la generación de residuos de la empresa a través de su manejo integral y estrategias de sensibilización a los colaboradores. Se incluyeron 41 acciones agrupadas en 5 estrategias. Las metas planteadas en el PMIR son:

1. Cero consumo y generación de unicel.
2. Disminución del 10% en la generación de residuos totales y,
3. Disminución del 12% en la generación de residuos no aprovechables.

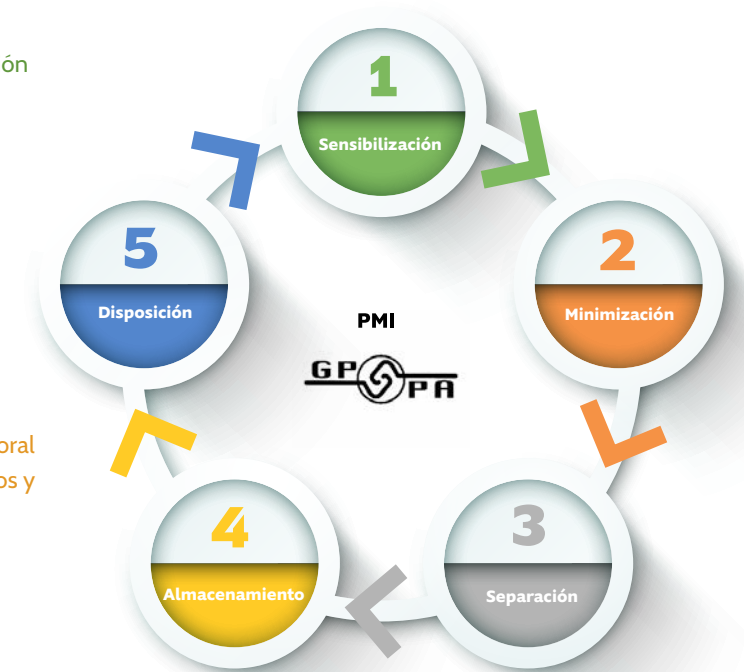
1. Sensibilización para el fortalecimiento de la gestión de residuos

2. Minimización de la generación de residuos

3. Separación de residuos en la fuente

4. Almacenamiento temporal de residuos sólidos urbanos y de manejo especial

5. Disposición final de los residuos



4. Comunicación e implementación del PMIR: El Comité de Residuos realizó la presentación del PMIR a los colaboradores de la empresa.



5. Evaluación y mejora continua del PMIR: El Comité de Residuos elabora reportes de seguimiento del PMIR. Los resultados derivados de las estrategias propuestas en éste periodo fueron los siguientes.



Sensibilización

1. Se capacitó al personal de la empresa, acerca de cómo debía realizar la separación y disposición primaria de los residuos.
2. Se capacitó al encargado de limpieza sobre cómo debía realizar el llenado de la bitácora de registros de residuos y la disposición final de los residuos no aprovechables y orgánicos, así como la disposición temporal de los residuos aprovechables.
3. Se difundió la primera cápsula informativa, con datos de utilidad y apoyo para el personal de la empresa con relación a la separación y disposición de los residuos en la oficina.

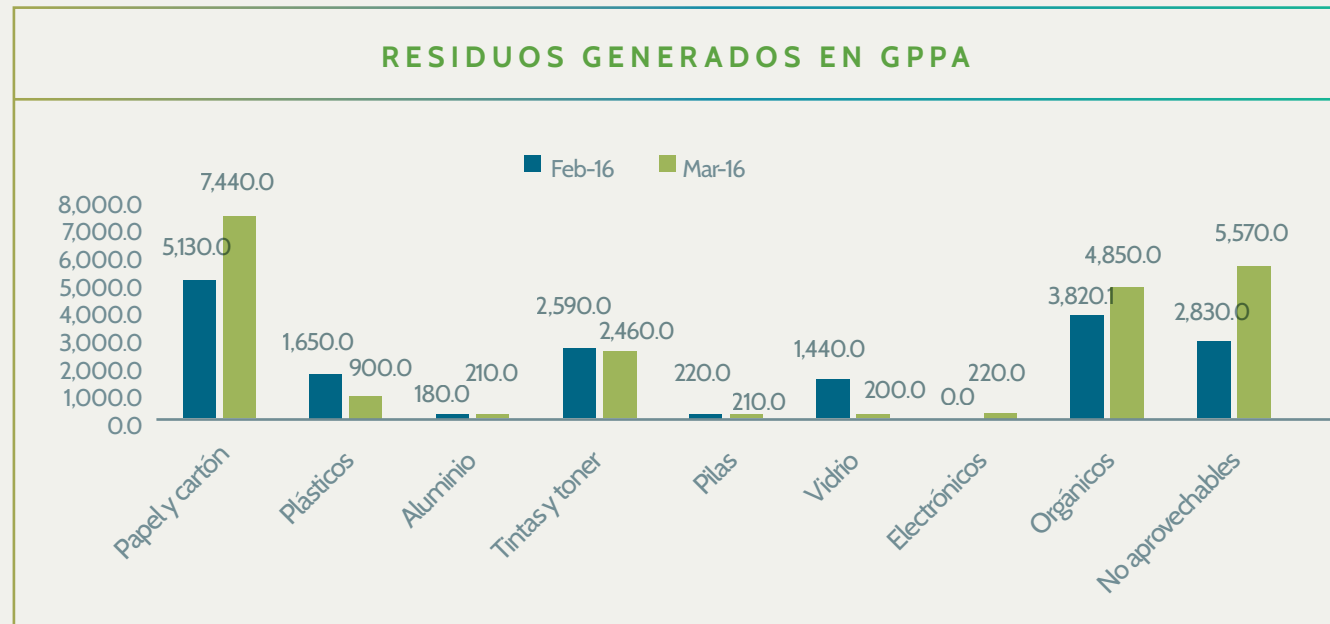


Minimización de generación de residuos

Durante el mes de febrero se generó un total de 17.86 kg de residuos y en el mes de marzo 22.06 kg. De manera que en el bimestre se generó un total de 39.92 kg, presentándose un incremento del 23.52 de generación de residuos entre los meses de febrero y marzo.

Colaboradores en el bimestre Febrero-Marzo	Residuos generados	Residuos generados marzo
22	17.86 kg	22.06 kg
Residuos generados bimestre	Residuos generados en promedio por colaborador en el bimestre	Residuos generados en promedio por colaborador por día 1
39.92 kg	1.81 kg/persona	0.07 kg/persona/día

La mayor cantidad de residuos generados en el bimestre fueron principalmente papel y cartón, no aprovechables y orgánicos, con un incremento de **23.52%** para el mes de marzo.



Disminución del **36%** de residuos generados por colaborador por día

IMPRESIÓN RESPONSABLE

El consumo de papel fue de 50 paquetes de hojas en el bimestre, 25 paquetes por mes. Debido a que no se cuenta con registro de bimestres pasado, con el cual se pueda comparar el consumo actual, el resultado reportado de 25 paquetes de mes será considerado como valor inicial (vi) en el tiempo cero (t0), es decir, será el punto de partida con el cual se realizarán las comparaciones de meses futuros, esperando que los resultados tiendan hacia cero para el tiempo final (vf).

Separación de residuos

Se identificaron los contenedores de disposición primaria conforme al código de colores establecido en el PMIR.

Iconografía de los contenedores en GPPA.

Aprovechables	No Aprovechables	Orgánicos
<p>Plásticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Botellas de plástico (PET) • Bolsas de plástico • Botellas de productos detergentes • Tapas de garrafón • Envases de yogurt • Desechables de plástico: platos, vasos, popotes y cubiertos (evitalos) <p>Latas de aluminio Envases de vidrio Tetrapack CD's</p>	<p>Papel encerado Envolturas de aluminio Papel higiénico Residuos de alimentos preparados Residuos que no estén incluidos en otros contenedores</p> <p>• Unicel (evitalo)</p>	<p>Frutas Verduras Restos de café y filtro Bolsas de té sin etiqueta Servilletas sin residuos de comida procesada</p>
Manejo Especial (B)	Manejo Especial (A)	Pilas
<p>Equipo de computo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computadoras • Cables • Monitores • Disco Duro • Mouse • Teclados • CPU's 	<p>Toners Tintas</p>	<p>Alcalinas Recargables De Celular</p>
Papel y Cartón		
<p>Hojas de impresión Folders Sobres Block de notas Cajas de cartón Empaques</p>		

Incidencias

Durante el bimestre se observaron las siguientes incidencias, las cuales reflejan la necesidad de reforzar la capacitación de la adecuada separación de los residuos y su correcta disposición.



Existe consumo y generación de unicel.

No se realiza de manera adecuada la separación.

Residuos aprovechables con restos de comida.

No se compactan todos los residuos.

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-EN29. En GPPA trabajamos activamente para asegurar que nuestras operaciones respeten y cumplan con la legislación local, nacional e internacional. En el caso de ocurrir algún incumplimiento, cualquiera que sea el motivo, lo tomamos muy en serio e investigamos su origen a efecto de corregirlo en forma inmediata. En éste periodo no han existido sanciones ambientales.

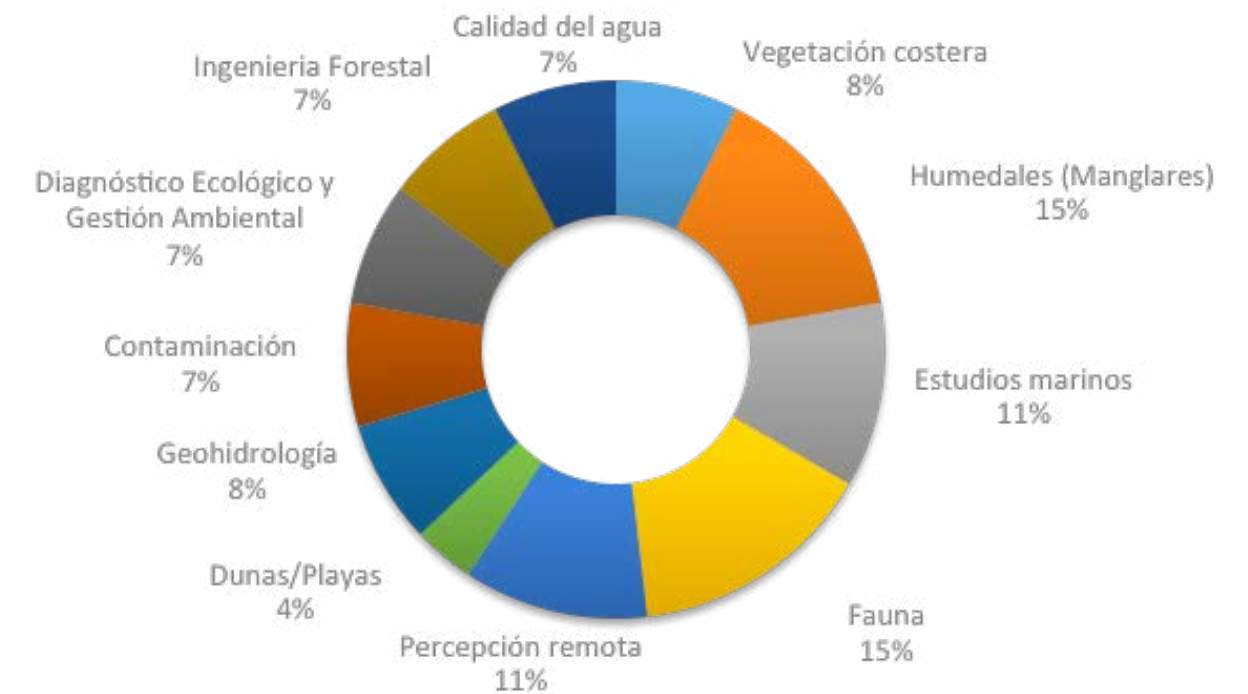
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

G4-EN32. La responsabilidad social contempla en las organizaciones una dinámica entre los factores sociales, ambientales y económicos, cuyos enfoques constituyen el desarrollo sostenible y la generación de valor para todas las partes interesadas. Dentro de estas partes se encuentra la cadena productiva.

Para GPPA los proveedores constituyen parte fundamental de una cadena productiva por la que fluyen los negocios y proporciona a ellos recursos materiales, humanos y financieros necesarios para su operación diaria. Nuestra empresa fortalece su servicio y capacidad de respuesta, a través del contacto y apoyo permanente con numerosos expertos nacionales e internacionales en materia ambiental.

Cadena de suministro

Proveedores por especialidad



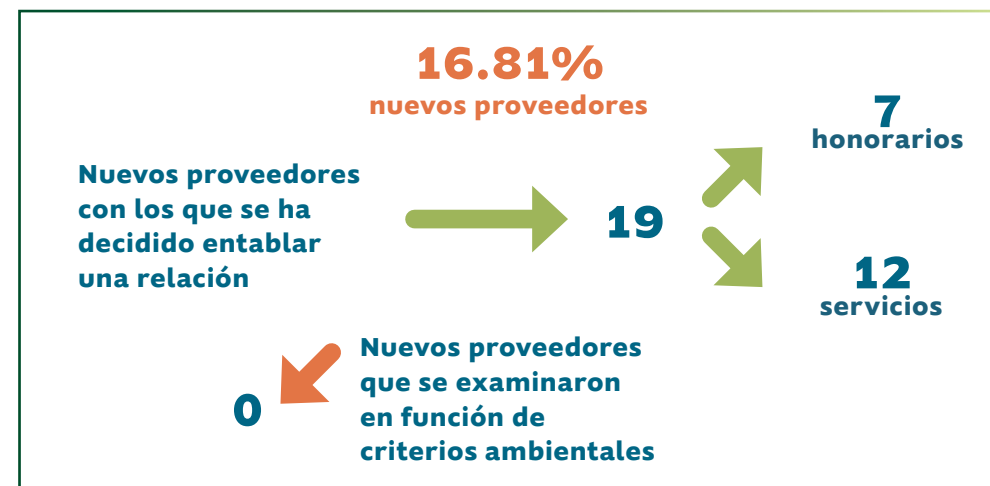
De la misma forma mantenemos relaciones estables, basadas en la ética, la transparencia y el respeto mutuo, a fin de garantizar la calidad y disponibilidad de los productos y servicios necesarios para el óptimo funcionamiento de la empresa.

Durante éste periodo se inició el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Calidad con base en la norma ISO 9001:2015, donde se establecieron los controles operacionales necesarios para el control de los recursos y procesos obtenidos externamente.

Los controles consideran lo siguiente:

- Evaluación: Será en función de la experiencia, habilidades y perfil profesional establecido en el curriculum vitae.
- Selección: La selección de proveedores será en función del tipo de proyecto, disponibilidad, competencia y costo.
- Seguimiento del desempeño: Como medida de control y seguimiento del desempeño, el proveedor será evaluado con base en los siguientes criterios:
 - a) Cumplimiento de tiempo de entrega y apego a los términos de referencia incorporados en la orden de trabajo.
 - b) Cumplimiento en requerimientos fiscales, vigencia de los servicios del IMSS o contar con seguro equivalente y contrato de prestación de servicios, confidencialidad y privacidad.

En GPPA estamos trabajando en la elaboración de la “Guía de proveedores”, la cual tendrá como objetivo el alinearlos a nuestras políticas, principios y prácticas de negocio responsable.



Principio 10.

LAS EMPRESAS DEBERÁN ACTUAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

En GPPA sabemos que ninguna empresa o sociedad está exenta de la corrupción, no importa al sector al que pertenece, somos corresponsables en la eliminación de ésta práctica. El principio 10 del Pacto Mundial no sólo nos exhorta a evitar actos de corrupción como sobornos o extorsión sino que nos insta a elaborar e implementar políticas efectivas que luchen contra las conductas corruptas.

Un factor determinante en la lucha contra la corrupción dependerá de las estructuras internas las cuales evitan caer en actos corruptos pero principalmente el apego a las políticas y principios.

Estamos conscientes que acciones corruptas van en contra de los principios fundamentales y de convivencia de la sociedad en la que vivimos. Nosotros como empresa hemos logrado el éxito gracias a la excelencia de nuestros colaboradores y la calidad y el valor de nuestros productos y servicios. La corrupción entra en conflicto directo con estos valores. No hay lugar para ella en nuestra empresa y no la toleramos. En este sentido, se creó el Comité de Anticorrupción (CA) de GPPA el cual es el responsable de identificar riesgos de corrupción, así como la implementación de medidas de prevención, control.

Asimismo, durante este periodo se incorporaron lineamientos dentro de la política de responsabilidad empresarial que marcan nuestra postura sobre la corrupción.

ACTUAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS

Política de Responsabilidad Social Empresarial

En materia de anticorrupción GPPA establece el compromiso de aplicar las siguientes directrices:

- La empresa está comprometida en hacer negocios de forma ética y honesta, libre de cualquier forma de corrupción o soborno. Esta política es parte del compromiso de GPPA con los principios de conducta y legales en todas las actividades de la organización.
- En todas las relaciones con los grupos de interés de la empresa, se deben tener relaciones abiertas, honestas, éticas y transparentes. No está permitido pagar o aceptar sobornos o incentivos ilegales.
- GPPA se compromete a apoyar cualquier esfuerzo nacional o internacional para eliminar cualquier práctica fraudulenta.
- La empresa no distingue entre funcionarios de gobierno y particulares. El soborno y la corrupción no son tolerados sin importar la calidad de los involucrados. Los colaboradores y directivos no deben dar, ofrecer o prometer (o intentar dar, ofrecer o prometer) directamente o a través de terceros, nada de valor a un particular con la intención de inducirlo a ayudar a la empresa en obtener una ventaja indebida.
- La empresa no permite el aporte de sus fondos o recursos a campañas políticas, partidos políticos u organizaciones afiliadas con la intención de obtener un negocio o cualquier otra ventaja en la realización de sus negocios. GPPA no recurrirá a donaciones de caridad como alternativa a los pagos políticos.

Desarrollar una cultura de cumplimiento y conducta ética dentro de la empresa.

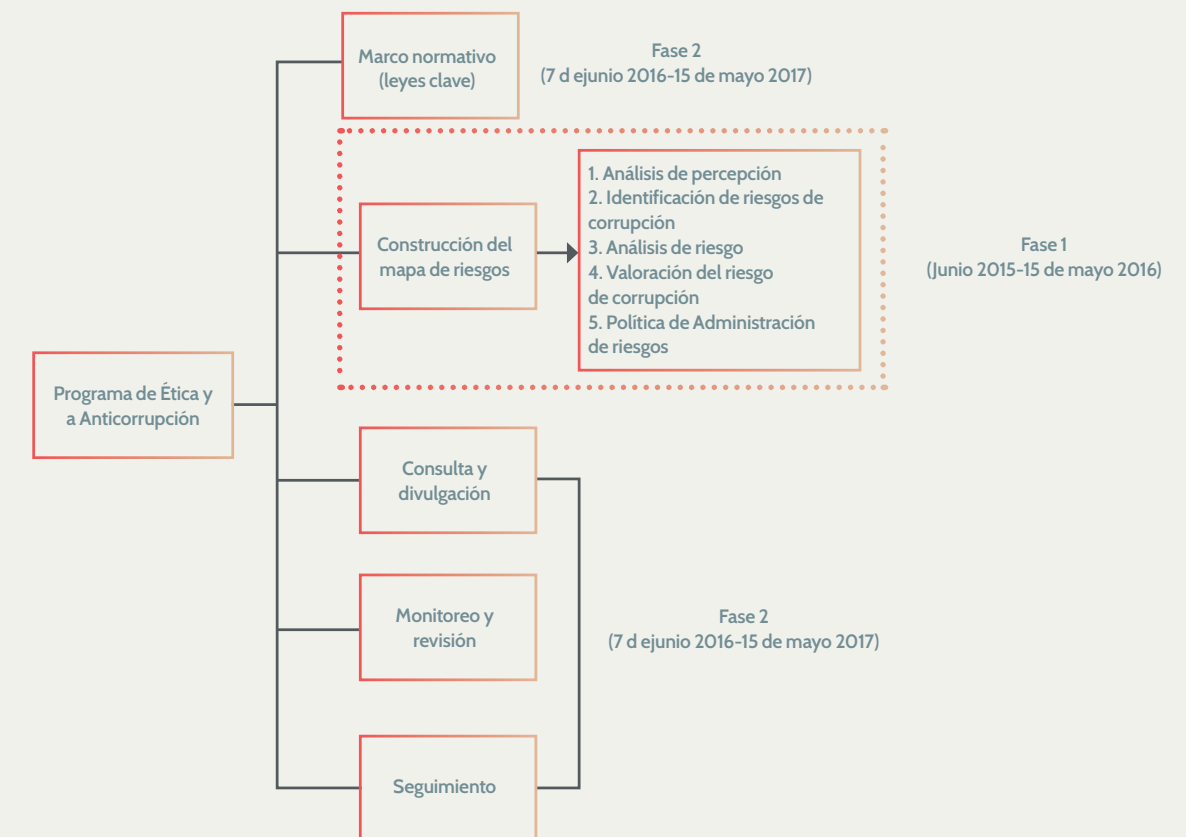
Estas políticas son parte del compromiso del GPPA junto con los principios de conducta y legales en todas las actividades de la empresa.

Nosotros como empresa nos proponemos una meta más amplia y fundamental. Queremos que todos los miembros de la empresa entiendan y adopten la “Cultura GPPA”, la cual exige cumplir con los principios éticos más elevados en todo momento, más allá de las sutilezas de interpretación legal en cada país.

Nuestro propósito no es sólo establecer un conjunto de lineamientos sino además mantener y desarrollar una cultura de cumplimiento y conducta ética dentro de la empresa.

De la misma forma el compromiso de GPPA de combatir la corrupción se manifiesta a través de la elaboración e implementación de un programa de ética y anticorrupción.

Durante éste periodo se trabajó en la elaboración del mapa de riesgos de la empresa (fase 1), el cual es el componente principal del Programa de Anticorrupción.



Para prevenir y combatir la corrupción de manera eficaz se necesitó comprender cabalmente los riesgos que puede enfrentar una empresa¹. Por lo tanto la base para aplicar y mantener un programa anticorrupción fue la evaluación de los riesgos de la corrupción.

La construcción del mapa de riesgos de GPPA tiene como referente la metodología “Estrategias para la construcción del Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”² y el “Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: Guía práctica”³.

El mapa de riesgos se construyó con la participación del Comité de Anticorrupción (CA) de la Empresa, teniendo en cuenta las siguientes fases:

- a. *Análisis de percepción e identificación de riesgos de corrupción.*
- b. *Análisis del riesgo.*
- c. *Valoración del riesgo de Corrupción.*
- d. *Política de Administración de riesgos de corrupción.*
- e. *Seguimiento de los riesgos de corrupción.*

A. ANÁLISIS DE IDENTIFICACIÓN Y PERCEPCIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Se entiende por riesgo de corrupción “la posibilidad de que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular”.

¹. Pacto Mundial de las Naciones Unidas, “A guide for Anti-Corruption Risk Assessment”, 2013.

². Secretaria de Transparencia-Presidencia de la República, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública,

³. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. Colombia, 2013.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Se realizó una búsqueda bibliográfica de empresas nacionales e internacionales de los procesos y procedimientos susceptibles de actos de corrupción y se conformó la plantilla base de riesgos de corrupción. Los riesgos de corrupción identificados, se relacionan con procesos o temáticas de la empresa.

Posteriormente ésta plantilla se envió a los diferentes miembros del CA para que identificaran otros riesgos que en el quehacer diario de la empresa resulten propensos a la corrupción.

Cabe mencionar que en esta consulta están considerados empleados de la empresa como: técnicos, gerentes, subdirectores y directores, los cuales proporcionaron información útil para identificar y mitigar esos riesgos.

En la primera fase de elaboración del mapa de riesgos se identificaron 54 riesgos de corrupción englobados dentro de 6 áreas y 12 procesos.

ÁREAS Y PROCESOS CONSIDERADOS EN EL MAPA DE RIESGOS	
ÁREA	PROCESO
Alta Dirección	Direccionamiento Estratégico
Administración y Finanzas	Financiero Administrativa
Comercial	Comercial
Operación	Operativo
Recursos humanos	Contratación Gestión de talento humano
Generales	De información y documentación De investigación y sanción De actividades regulatorias De trámites y/o servicios internos y externos Comunicación

Percepción de riesgos de corrupción.

Previo a la etapa de análisis de riesgos el CA consideró interesante incluir un análisis de percepción con el objetivo de establecer una línea base sobre la cual medir cambios futuros, estimular el debate focalizado sobre acciones concretas e identificar áreas prioritarias dónde se requiere mayor atención.

El análisis se aplicó a 4 participantes y consistió en contestar SI o NO sobre los riesgos de corrupción. El "SI" indicaba que si de acuerdo a su percepción existen medidas internas de mitigación para solucionar los diferentes riesgos y "NO" que no existen medidas de mitigación.

Los resultados del análisis indican que de manera general existe una mayor percepción positiva (+) (109 contra 90) sobre los riesgos de corrupción.

La percepción negativa (-) fue sobre los procesos; administrativo, comercial, de información y documentación y de actividades regulatorias.

Los procesos que salieron con percepción positiva (+) fueron: financiero, contratación, gestión de talento humano, de investigación y sanción y de trámites y/o servicios internos y externos.

Los procesos que tienen una percepción dividida fueron: direccionamiento estratégico, operativo y comunicación.

RESUMEN DEL ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN.

ÁREA	PROCESO	PERCEPCIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
Alta Dirección	Direccionamiento Estratégico	Neutral
Administración y Finanzas	Financiero	Positivo
	Administrativa	Negativo
Comercial	Comercial	Negativo
Operación	Operativo	Neutral
Recursos humanos	Contratación	Positivo
	Gestión de talento humano	Positivo
Generales	De información y documentación	Negativo
	De investigación y sanción	Positivo
	De actividades regulatorias	Negativo
	De trámites y/o servicios internos y externos	Positivo
	Comunicación	Neutral



B. ANÁLISIS DEL RIESGO: PROBABILIDAD DE MATERIALIZACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN.

El análisis de riesgo busca determinar el grado en el cual se puede materializar un evento. La Guía para la Administración del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública, para la probabilidad de materialización de los riesgos de corrupción considera los siguientes criterios:

- I. Casi seguro: se espera que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias y;
- II. Posible: el evento puede ocurrir en cualquier momento.

Estas opciones de respuesta pueden tener perspectivas subjetivas (bajo criterios de experiencia o experiencia de quién analiza). Por tal motivo GPPA partió de la premisa de que todos los riesgos identificados pueden ocurrir dentro de la empresa, y esto nos llevaría a administrar los riesgos de forma que todas las acciones se enfoquen a reducir el riesgo.

C. VALORACIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN.

Una vez identificados los riesgos de corrupción, se realizó la valoración de los controles teniendo en cuenta 1) Controles preventivos: que disminuyen la probabilidad de ocurrencia o materialización del riesgo y 2) Controles correctivos: que buscan combatir o eliminar las causas que lo generaron.

RESUMEN DEL ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN.				
CONTROLES		CRITERIOS	CUMPLIMIENTO	
PREVENTIVO	CORRECTIVO	CRITERIO DE MEDICIÓN	SÍ	NO
Forma de obtener la valoración:	Forma de obtener la valoración:	Existen herramientas de control.	1	2
Es preventivo si la sumatoria de criterios de medición es igual a 4 o menor.	Es correctivo si la sumatoria de criterios de medición es igual a 5 o mayor.	Existen manuales y/o procedimientos que expliquen el manejo de la herramienta.	1	2
		En el tiempo que lleva la herramienta ha demostrado ser efectiva.	1	2
		Sumatoria parcial.		
		Sumatoria total.		

FORMA DE EVALUACIÓN DE CONTROLES:

- a. Se verificó el cumplimiento de los criterios de medición.
- b. Se realizó la sumatoria de los mismos.
- c. El resultado del cumplimiento de cada control debe estar en un rango de 3 a 6.
- d. Se realizó promedio de los controles para cada uno de los riesgos.
- e. Según el promedio obtenido, se clasificó el control en preventivo, si el resultado es 3 ó 4, o correctivo, si es 5 ó 6.

Para cada riesgo identificado, el CA identificó los controles (preventivo o correctivo), los evaluaron y por último se agregaron al mapa.

D. POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN.

La política de administración de riesgos es “el conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización con respecto al riesgo”. Para los riesgos de corrupción, las acciones que se deben de tener en cuenta para su administración son:

Evitar el riesgo: “Tomar las medidas encaminadas a prevenir su materialización. Es siempre la primera alternativa a considerar, se logra cuando al interior de los procesos se generan cambios sustanciales por mejoramiento, rediseño o eliminación, resultado de unos adecuados controles y acciones emprendidas”.

Reducir el riesgo: Implica tomar medidas encaminadas a disminuir la probabilidad (medidas de prevención).

“La reducción del riesgo es probablemente el método más sencillo y económico para superar las debilidades antes de aplicar medidas más costosas y difíciles”.

Para GPPA, según la probabilidad de materialización y la valoración del riesgo (controles), se identificó la posición del riesgo en la siguiente matriz. Según la posición se tomaron las medidas descritas en la administración de riesgos.

MATRIZ DE VALORACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN.

Probabilidad de Materialización	Si	3 Reducir riesgo	4 Reducir riesgo
	No	1 Evitar riesgo	2 Evitar riesgo
		Preventivo	Correctivo
		Evaluación del control	

De acuerdo con la sumatoria obtenida en el tipo de control se asignó la prioridad de atención del riesgo de acuerdo a la siguiente tabla.

RANGOS DE PRIORIDAD DE ATENCIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN.

TIPO DE PRIORIDAD	RANGOS DE VALORES DEL CONTROL DE RIESGO
Alta	Valores entre 5-6
Media	Valor de 4
Baja	Valor de 3 o menos

ICONTEC. NTC31000:2011 Gestión del riesgo: Principios, Directrices. Bogotá.2011. Numeral 2.2. Pág. 19.
En: Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

En este orden de ideas, las acciones de administración de riesgos propuestas en nuestro mapa, están dirigidas a “Reducir el riesgo”.

La administración de riesgos de corrupción, tiene en cuenta; los riesgos que se van a controlar, las acciones a desarrollar contemplando tiempo, recursos y responsables. Según la valorización del riesgo, se dará prioridad a la puesta en marcha de acciones tendientes a reducir el riesgo, seguido por aquellos cuya valoración sea menor en el orden establecido, es decir priorizar los valorados entre 5-6 y por último los valorados en menor de 3.



ROMPE LA CADENA DE LA CORRUPCIÓN

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS			ANÁLISIS DE RIESGOS		MEDIDAS DE MITIGACIÓN			PRIORIDAD			ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN			
Área	Proceso	Riesgo de corrupción	Probabilidad de materialización		Valoración		Administración del riesgo		PRIORIDAD					
			SI	NO	No Aplica	Tipo de Control	Sumatoria	Alta	Media	Baja				
Alta Dirección	Direccionamiento Estratégico	Concentración de autoridad o exceso de poder	X			Correctivo	5	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento, evaluación y ajuste a la política de lucha contra la corrupción y atención al personal. 2. Evaluación periódica del personal conforme a los perfiles de puesto, incluyendo un sistema de registro de atribuciones y análisis de cumplimiento mediante el seguimiento del área de Recursos Humanos. 3. Creación, revisión y fortalecimiento a los procesos de cada las áreas de la empresa.		
		Extramitación de funciones (invasión de atribuciones de otras áreas)	X			Preventiva	4	Reducir riesgo						
		Ausencia o deficiencia de canales de comunicación	X			Preventiva	4	Reducir riesgo				1. Definir medios únicos de comunicación. 2. Reforzar la capacidad instalada de comunicación efectiva.		
		Amiguismo y clientelismo	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de las políticas encaminadas a la clarificación de los alcances con base en las relaciones personales de los funcionarios de la empresa con clientes externos. 2. Definir estrategias de oficialización y formalización de reuniones (solicitudes y registros).		
Administración y Finanzas	Financiero	Inclusión de gastos no autorizados	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento y clarificación de las políticas de gastos.		
		Beneficios indebidos para servidores públicos encargados de su administración	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de las políticas encaminadas a la clarificación de los alcances con base en las relaciones personales de los funcionarios de la empresa con clientes externos. 2. Definir estrategias de oficialización y formalización de reuniones (solicitudes y registros).		
		Inexistencia de registros administrativos de control de gastos de operación de la empresa	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de las políticas empresariales encaminadas al manejo de registros administrativos y archivos contables. 2. Desarrollo de un programa de auditoría sistemática.		
		Archivos contables con vacíos de información	X			Preventiva	3	Reducir riesgo						
	Administrativa	Afectar rubros que no corresponden con el objeto del gasto en beneficio propio o a cambio de una retribución económica	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de las políticas en lo relativo a los gastos. 2. Definición de las áreas, rubros o conceptos en los cuales es posible erogar gastos.		
		Hurto o desaparición de bienes de la entidad	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Elaboración y/o actualización de inventarios de todos los bienes de la empresa de forma periódica. 2. Fortalecimiento de los estándares de uso y disposición de materiales en las políticas empresariales.		
		Uso indebido de los materiales (tangibles e intangibles) de la empresa	X			Preventiva	3	Reducir riesgo						
	Comercial	Comercial	Información incompleta o escueta en los reportes administrativos sistemáticos	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Definición de los procedimientos de reportes, incluyendo sistemas de seguimiento y control de los mismos.	
			Ajustes no justificados al monto acordado de pago por un servicio o producto en beneficio del cliente y con la consecuente reducción o pérdida de ingresos para la empresa.	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento a las políticas y procesos de gestión administrativo y técnico de los proyectos, consolidando las funciones diferenciadas en los rubros de interés.	
			El personal con claves y roles autorizados, modifican datos comerciales, datos técnicos, modificaciones en general sobre la integridad de una cuenta contrato disminuyendo sus valores a pagar en la factura en beneficio de un usuario	X			Preventiva	3	Reducir riesgo					
Operación	Operativo	Dilatar en el tiempo u omitir actuaciones en un proceso en favor de un tercero o por conveniencia propia	X			Preventiva	4	Reducir riesgo				1. Estandarización en los procesos de integración de programas de trabajo. 2. Estandarización de los procesos de seguimiento y control.		
		Extramitación de funciones por parte de los colaboradores de la empresa	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento, evaluación y ajuste a la política de lucha contra la corrupción y atención al personal. 2. Evaluación periódica del personal conforme a los perfiles de puesto, incluyendo un sistema de registro de atribuciones y análisis de cumplimiento mediante el seguimiento del área de Recursos Humanos. 3. Creación, revisión y fortalecimiento a los procesos de cada las áreas de la empresa.		
		Colaboradores que acepten o soliciten una dádiva a cambio de realizar u omitir un acto inherente a su cargo (Cohecho)	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de las políticas relativas a las interacciones de los miembros de la empresa con clientes y/o autoridades. 2. Definición de diagramas de interacción específicos.		
		Flexibilizar la interpretación de criterios técnicos y legales para generar viabilidad ambiental o legal de proyectos en beneficio de un cliente, con el objetivo de obtener un beneficio a largo plazo para la empresa.	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Definición de metodologías específicas para la creación de criterios (matrices técnicas cruzadas) y políticas operativas.		
		Afectación de la productividad laboral y afectación de la imagen de la empresa por evasión de funciones y ausentismos en el puesto de trabajo e incumplimiento del horario laboral	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de las políticas empresariales encaminadas a las actuaciones de los colaboradores. 2. Revisión, adecuación y fortalecimiento de las funciones de cada puesto de la organización.		
		Informes ajustados a intereses particulares ya sea por omisión de datos o inclusión de información manipulada o no veraz.	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Definición de metodologías específicas para la creación de criterios (matrices técnicas cruzadas) y políticas operativas.		
		Líderes que asignan tareas a colaboradores que no tienen esas funciones establecidas en sus procesos. Solicitar tareas o funciones a colaboradores que no cuentan con los conocimientos suficientes para desempeñarlas y que estén fuera de los procesos, responsabilidades o alcances contratados en su puesto.	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Definición y publicación de definiciones precisa de las líneas de interacción del personal. 2. Fortalecimiento de las políticas operativas de la empresa.		
		Omisión de datos proporcionados por el cliente, para la conformación de productos	X			Correctivo	5	Reducir riesgo				1. Definición de procesos técnicos de reporte de datos. 2. Establecimientos de cadenas de seguimiento y control de la información.		
		Generales	Contratar como proveedor a empresas "emparentadas" en beneficio de los recursos económicos de las mismas generando un conflicto de interés.		X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de política de contratación de proveedores evitando la competencia desleal y el incremento de costos. 2. Implementación y mejoramiento del padrón comercial de proveedores.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS			ANÁLISIS DE RIESGOS		MEDIDAS DE MITIGACIÓN			PRIORIDAD			ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN		
Área	Proceso	Riesgo de corrupción	Probabilidad de materialización		Valoración		Administración del riesgo		PRIORIDAD				
			SI	NO	No Aplica	Tipo de Control	Sumatoria	Alta	Media	Baja			
Recursos Humanos	Contratación	Plegos de condiciones hechos a la medida de una firma en particular	X			Preventivo	4	Reducir riesgo				1. Definición de metodologías específicas para la creación de criterios (matrices técnicas cruzadas) y políticas operativas.	
		Disposiciones establecidas en los pliegos de condiciones que permiten a los participantes direccionar los procesos hacia un grupo en particular	X			Preventivo	4	Reducir riesgo					
		Contratar personal que no cuente con los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones que correspondan al puesto determinado	X			Preventivo	3	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de la política de contratación y selección de personal. 2. Elaboración de sistema de evaluación técnica continua en todas las áreas de la empresa.	
		Ofertar bienes y servicios sin la previsión de recursos humanos calificados y materiales necesarios para su correcta operación	X			Preventivo	3	Reducir riesgo				1. Análisis de riesgo de temas, productos y servicios con los cuales no se cuenta con el material, instrumentos y capacidades instaladas. 2. Definición y creación de lista de proveedores por ítem. 3. Creación y/o fortalecimiento de las políticas de no contratación u oferta engañosa de bienes y servicios.	
Gestión de Talento Humano	Recursos Humanos	Contratar personal sin capacidad técnica, sólo para apañar acciones y/o destinar recursos para otros fines	X			Preventivo	3	Reducir riesgo				1. Elaboración de una política de contratación. 2. Elaboración y actualización de perfiles de puesto con funciones bien delimitadas y canales de comunicación establecidos por áreas. 3. Realizar evaluación de conocimientos a personas de nuevo ingreso que garantice el desempeño de sus funciones.	
		Concentrar labores de la empresa de múltiples contratos en poco personal incrementando la posibilidad de error en interpretaciones técnicas.	X			Preventivo	4	Reducir riesgo				1. Apego a los criterios de definición de tiempo de las áreas técnicas.	
		Modificar los resultados de la evaluación de desempeño para empleados	X			Preventivo	3	Reducir riesgo				1. Impulso de acciones de auditoría de evaluación o evaluación por tercero de manera sistemática.	
		Alterar la información referente a la nómina (administración)	X			Preventivo	3	Reducir riesgo					
	Administrativa	Gestión de Talento Humano	Flexibilizar o aplicar de forma indebida las normas en los procedimientos de gestión de personal, capacitación y nómina en beneficio propio o de un tercero	X			Preventivo	3	Reducir riesgo				1. Reforzamiento de las políticas de administración y finanzas relacionadas con el manejo de recursos para el personal.
			Carencia, falta o flexibilización de las políticas y reglamentos empresariales	X			Correctivo	5	Reducir riesgo				1. Fortalecimiento de las políticas empresariales. 2. Definición y/o clasificación de los procesos o políticas con capacidad de flexibilización. 3. Creación de la comisión de honor y justicia.
			Concentración de información de determinadas actividades o procesos en una persona	X			Preventiva	4	Reducir riesgo				1. Consolidación de perfiles de puesto y procesos limitando funciones. 2. Registro en la sobreexposición de atribuciones. 3. Evaluaciones de seguimiento a colaboradores a través de Área de Recursos Humanos.
	De información y documentación	Operativo	Sistemas de información susceptibles de manipulación o alteración u omisión	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Contratar servicios de proveedores reconocidos por la calidad de su servicio, así como el establecimiento de contratos de confidencialidad, que incluya a los colaboradores. 2. Definición y elaboración de política de manejo de información, distribución y acuerdo en las áreas correspondientes. 3. Desarrollo de mecanismo de actualización de la información con miras a permitir el acceso mediante usuario y contraseña (SWAP-Medio seguro).
			Omisión de información por error o con conocimiento en beneficio de un particular.	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Definición y elaboración de política de manejo de información, distribución y acuerdo en las áreas correspondientes. 2. Definición de los alcances técnicos de los productos para evitar omisión de información por error. 3. Generar estándares de información requerida en informes, revisión de puntos críticos por gerencias y directivos.
			Deficiencia en el manejo documental y de archivo	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Definir la estructura de la información digital de todas las áreas y de cada colaborador, con la finalidad de que en caso necesario se pueda acceder a los archivos y localizar lo requerido sin mayor contratiempo. Efectuar "simulacros" periódicamente. 2. Definición y elaboración de política de manejo de información, distribución y acuerdo en las áreas correspondientes. Por ejemplo: No quedarse con documentos originales, oficios de entrega de expedientes originales, etc. 3. Desarrollo de mecanismo de actualización de la información con miras a permitir el acceso mediante usuario y contraseña (SWAP-Medio seguro). 4. Generar un manual de manejo documental y de archivo en apego a políticas generales de la empresa en estos temas. 5. Contar con un servidor interno para el manejo documental y de archivo. 6. Revisión de formato de registro de documentos al archivo.
Toma de decisiones sin consenso previo en temas que afectan la gestión de la empresa en su conjunto.			X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Mejora continua y seguimiento a los perfiles de puesto y los procesos por áreas. 2. Establecer y comunicar una política de gestión de proyectos donde se establezca el nivel de toma de decisiones que requiere consenso previo en áreas gerenciales y directivas.	
Fallos amañados o flexibilización de los fallos para beneficio de un cliente			X			Preventiva	4	Reducir riesgo				1. Definición de las políticas y procesos de la empresa y de conducta del colaborador. 2. Establecimiento de criterios (matrices técnicas cruzadas), que permitan definir y objetivos de la operación de las áreas técnicas. 3. Elaboración de política técnica de emisión de criterios (Norma Técnica Interna). 4. Establecer criterios para establecer posturas de viabilidad o no viabilidad de proyectos.	
Alteración de los procedimientos técnicos en beneficio de un cliente (afectando los estándares de producción)			X			Correctivo	6	Reducir riesgo					
Generales	De investigación y sanción	Desconocimiento de la ley, mediante interpretaciones subjetivas de las normas vigentes para evitar o postergar su aplicación o para omitir interpretaciones que no beneficien al cliente	X			Correctivo	5	Reducir riesgo				1. Definición de las políticas y procesos de la empresa y de conducta del colaborador. 2. Establecimiento de criterios (matrices técnicas cruzadas), que permitan definir objetivos de la operación de las áreas técnicas. 3. Elaboración de política técnica de emisión de criterios (Norma Técnica Interna). 4. Establecer criterios para establecer posturas de viabilidad o no viabilidad de proyectos.	
		Soborno (cohecho)	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Implementación de la política de lucha contra la corrupción y difusión a los grupos de interés.	

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS			ANÁLISIS DE RIESGOS		MEDIDAS DE MITIGACIÓN			PRIORIDAD			ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
Área	Proceso	Riesgo de corrupción	Probabilidad de materialización		Valoración		Administración del riesgo	Alta	Media	Baja	
			SI	NO	No Aplica	Tipo de Control					
Actividades regulatorias	Usar influencias para elaborar programas de desarrollo a medida en beneficio de una persona o institución.	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Implementación de la política de lucha contra la corrupción y difusión a los grupos de interés. 2. Registrar y sancionar su incumplimiento. 3. Evitar llevar a cabo actividades que estén fuera de los productos o alcances estipulados en los contratos.
	Uso de la imagen institucional por terceros para obtener beneficios, sin intención de cumplir los compromisos.	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Implementar y difundir el manual de identidad de la empresa que incluya uso de imagen y elementos empresariales.
	Carencia de procesos o solicitudes formales a funcionarios	X			Correctiva	6	Reducir riesgo				1. Establecer los criterios y los procesos correspondientes (generando pasos relativos a evitar este tema en las áreas que tengan contacto con funcionarios). 2. Definición de políticas de interacción con autoridades. 3. Registro y control de todos los procedimientos de manera formal.
De trámites y/o servicios internos y externos	Tráfico de influencias (amiguismo, persona influyente)	X			Correctiva	6	Reducir riesgo				1. Definición, publicación y difusión de las políticas de la empresa a todos los grupos de interés (políticas de interacción con autoridades, personas influyentes, etc.). 2. Evitar reuniones extraoficiales para tratar asuntos relacionados con proyectos de la empresa. Agendar reuniones y recibir confirmación electrónica para tener un registro de las mismas. 3. Registrar acuerdos, minutas y notas informativas así como de comunicación asertiva limitando la comunicación de clientes con áreas técnicas.
	Falta de información sobre el estado del proceso del trámite al interior de la entidad	X			Preventiva	4	Reducir riesgo				1. Implementación del sistema de seguimiento y control en la emisión de las notas informativas del estado de proyectos. 2. Establecer responsables de seguimiento de trámites dentro de las áreas que correspondan.
	Tramitar solicitudes de viajes y comisiones innecesarias que puedan ir en detrimento del presupuesto de la empresa	X			Preventiva	3	Reducir riesgo				1. Definición de la política de viajes así como un sistema de autorización interno.
Comunicación	Manejo indebido de la imagen institucional.	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Implementar y difundir el manual de identidad de la empresa que incluya uso de imagen y elementos empresariales.
	Oferta de productos, bienes o servicios sin garantizar la capacidad de producción	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Definición de procedimiento de "cierre" de recepción de proyectos. 2. Establecer en el proceso del área comercial un paso que establezca la previsión de recursos humanos internos previo al cierre de contratos. Consultar con la DO y DG. 3. Generar una cartera de equipos externos que puedan apoyar al área de operaciones en caso necesario. En este caso generar políticas y procesos.
	Divulgación de información confidencial para beneficio de terceros	X			Correctivo	6	Reducir riesgo				1. Firmar convenio de confidencialidad, anexo a las contrataciones de personal, o un acuerdo de sujeción al convenio de confidencialidad de la empresa, a fin de evitar el desarrollo de estas actividades. 2. Definición y elaboración de política de manejo de información, distribución y acuerdo en las áreas correspondientes.

Contacto

M. en C. David Zárate Lomeli
Director General
 dzarate@gppa.com.mx

M. en C. Miriam Reza Gaona
Gerente de Innovación y Desarrollo
 mreza@gppa.com.mx

OFICINA CENTRAL

Centro Corporativo Diomeda, Zona Hotelera, Manzana 27,
 Lote 1-02, Oficina 401, Unidad Condominal 54, Puerto Cancún;
 Cancún, Quintana Roo, México. C.P.77500 Tel / Fax (998) 688 0875

OFICINA MÉXICO, D.F.

Av. Insurgentes Sur No. 1793 Oficina 302.
 Col. Guadalupe Inn; Delegación Álvaro Obregón; México, D.F. C.P. 01020.
 Tel: (55) 5663 0314

The logo features the letters 'GP' on the left and 'PA' on the right, both in a bold, sans-serif font. A stylized circular symbol is positioned between them, containing a white arrow that curves from the bottom left towards the top right. A horizontal line passes through the center of the circular symbol, extending to the left and right edges of the 'GP' and 'PA' text respectively.

GP PA