



**Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 21 de diciembre de 2012**

**Señor  
Ban Ki- moon  
Secretario General de las Naciones Unidas  
Presente**

**Ref. DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO AL PACTO GLOBAL**

**Por medio de la presente, el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en calidad de miembro, ratifica su compromiso con los diez principios del Pacto Global. Para esto, se adjunta el Informe de Progreso Anual que consta del desarrollo de las acciones que se han llevado adelante en el período 2011 – 2012 inspiradas en la defensa de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, del Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.**

**Seguiremos colaborando en el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y medioambiente, con el apoyo de nuestros colaboradores y matriculados, y con el contagio de nuestra voluntad responsable hacia todos nuestros grupos de interés.**

**Lo saludamos muy atentamente,**

**Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional**

### **Nuestro Compromiso**

El Consejo apoya en su esencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de la promoción del desarrollo y del perfeccionamiento de la labor profesional, estimulando la solidaridad y el bienestar de sus miembros, garantizando el acceso de los mismos a una salud y educación de calidad y promoviendo una cultura de calidad, ases fundamentales para el progreso de nuestra comunidad.

### **Nuestras Actividades**

#### **1. Capacitación y Desarrollo**

La capacitación y el perfeccionamiento académico son pilares fundamentales en el desarrollo de los matriculados y colaboradores, evidenciando su compromiso con la mejora continua y con el estímulo a la innovación y la creatividad como fuentes principales para el desarrollo y la mejora organizacional. El Consejo fomenta una cultura emprendedora e innovadora entre las personas de la organización.

Nuestra institución utiliza sistemas para desarrollar y mejorar los planes para el desarrollo de las personas y sus carreras profesionales. La capacitación y el desarrollo son puntos fundamentales de la estrategia de la organización con respecto a sus colaboradores, para lo cual, en forma anual se confecciona el Plan de Capacitación, que se nutre de las necesidades que surgen de los objetivos estratégicos, de la incorporación de nuevos servicios, de la aplicación de los planes de desarrollo, de la evaluación del desempeño y de requerimientos específicos de los sectores, de sus procesos y de los colaboradores. El plan es dinámico y contempla las necesidades que se generan durante el año. A través del análisis anual del desempeño, y la aplicación de una matriz que relaciona desempeño y potencial, se identifican las acciones para el desarrollo de los colaboradores, como ser:

- Programas de capacitación y entrenamiento
- Ampliación de responsabilidades
- Promociones internas
- Integración a proyectos institucionales
- Desarrollo de equipos de trabajo
- Programa de desarrollo de habilidades de gestión para jóvenes profesionales

Las prácticas que dan soporte para diseñar y mejorar los planes de desarrollo de las personas, son las Evaluaciones de Desempeño, las mediciones de satisfacción de los colaboradores y la comparación sistemática con otras instituciones, con las que se comparten experiencias, necesidades, políticas de capacitación y sistemas de beneficios. Ejemplo de ello han sido: las becas de posgrado, (implementadas a partir del año 2009), el programa de jóvenes profesionales (vigente desde el año 2008), la gratificación por la obtención del título universitario, (vigente desde el año 2009).

Con el fin de garantizar la continuidad de la gestión institucional, el equipo gerencial revisa anualmente el plan de sucesión y los eventuales reemplazos. En base a este análisis, se elabora el Cuadro de Reemplazos y las necesidades de desarrollo detectadas, trabajando con el objetivo de asegurar que haya personas calificadas disponibles, para ocupar estos puestos en forma definitiva o transitoria. Asimismo, se encuentran definidas las posiciones críticas, en función de la escasez en el mercado o el tiempo de adecuación al puesto y las acciones planificadas en este sentido.

La política del Consejo es fortalecer los niveles de conducción, en base a la promoción interna generando oportunidades de carrera, prueba de esto es que el 90% de los puestos gerenciales desde el año 2004, fueron cubiertos por colaboradores formados en la Institución.

Por otro lado, el Consejo impulsa para los profesionales la incorporación de conocimientos en función de los requerimientos y necesidades derivadas de las nuevas herramientas y desarrollos técnicos, y de la actualización permanente que la dinámica

normativa impone, estableciendo una estructura creciente de capacitación, con cursos y reuniones presenciales en gran cantidad de temas, con capacitación en la modalidad on line, y con un importante esquema de actividades que abarcan congresos, jornadas y medias jornadas, charlas debate, ciclos de actualización, talleres de iniciación y de práctica profesional, y reuniones científicas y técnicas, éstas últimas en su gran mayoría producidas por las comisiones asesoras.

Para comprender, conocer y responder a las necesidades de los colaboradores, se establecen programas de capacitación con diferentes objetivos:

Proceso de Inducción: Desde su incorporación al Consejo, los nuevos colaboradores cumplen con un proceso de inducción que les da un panorama del funcionamiento de todas las áreas de la Institución, como así también de las normas y cultura de la organización. Asimismo, se les hace entrega de un manual introductorio, denominado “Guía para nuestros colaboradores”, en el cual se detallan todos los aspectos más importantes, inherentes a su futuro desempeño. Al cabo de los tres primeros meses, los jefes de los nuevos colaboradores evalúan el desempeño y el cumplimiento de las pautas definidas en la Guía mencionada.

Cursos para los colaboradores: acerca de diversos temas tales como informática, idiomas, trabajo en equipo, técnicas de redacción y ortografía, inteligencia emocional, estrés laboral, dolencias posturales, calígrafo, hábitos de nutrición, atención al cliente, entre otros.

Programa de Desarrollo de jóvenes profesionales: Es importante destacar el dictado del programa interno para profesionales jóvenes, con el fin de prepararlos en su plan de carrera.

En la “Encuesta de Satisfacción del Colaborador” en el atributo “Característica de la Tarea” se indaga sobre el entrenamiento recibido con la pregunta, “El entrenamiento y/o capacitación que recibo me ayuda a realizar mi trabajo cada vez mejor”, además de conocer las otras necesidades surgidas en el resto de los atributos.

En el caso de los matriculados, fomenta la actualización, la adquisición de nuevas habilidades y competencias y la incorporación de técnicas y conocimientos en todos los órdenes no necesariamente vinculados con su actividad específica.

Con tal finalidad, el Consejo cuenta con:

- **Escuela de Educación Continuada (EEC)**, desde el año 1989, en la cual se dictan cursos con una temática variada (que en algunos casos trasciende el marco de las profesiones en Ciencias Económicas)
- **Instituto de Ciencias Económicas (ICE)**, desde el año 2001. Desarrolla programas de especialización.
- **Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas (CICE)**, desde el año 2007, a través del cual se financian proyectos de investigación sobre temas vinculados con las Ciencias Económicas.

En el año 2010, y teniendo en cuenta la experiencia adquirida, y en pos de una mejora en la conducción y manejo eficiente de los recursos e integrar otras actividades que el desarrollo profesional exige, el Consejo decidió crear un grupo de trabajo para el análisis y propuesta de unificación del ICE y la EEC bajo una misma dependencia. A principios de 2011 se creó la **Dirección de Temas Académicos y del Conocimiento (DAC)** concretando este proceso.

El Comité Directivo crea comisiones académicas, profesionales, institucionales, y grupos de trabajo, integrados en forma voluntaria y desinteresada por especialistas en distintas materias, muchos de ellos de gran prestigio. A través de ellos y con el apoyo del Cuerpo de Asesores permanente, se elaboran trabajos de investigación que se presentan en congresos y artículos científicos y técnicos que se difunden mediante los medios y las publicaciones institucionales. Un ejemplo de ello, es la reciente publicación sobre la “Participación de los colaboradores en las ganancias de las empresas”, tema de actualidad en la que el Consejo realizó un aporte importante.

En el seno de estas comisiones también se debate y dictamina sobre nuevas técnicas, brindando apoyo intelectual y técnico al profesional y a los sectores público y privado sobre la problemática económica. A ese efecto, se preparan informes para su publicación y se organizan reuniones de divulgación y cursos de capacitación.

Uno de los aspectos en los que el Consejo concentra esfuerzos, es el desarrollo profesional y laboral de todos los matriculados. Para contribuir a dicho fin existe un Servicio de empleo (donde se canalizan búsquedas laborales) y un Servicio de Orientación Laboral, en el cual especialistas laborales se entrevistan con los profesionales, colaborando con ellos en la planificación de su carrera y apoyándolos en las situaciones difíciles, como son pérdida de empleo o cierre de sus fuentes laborales.

En los difíciles años posteriores al 2001 (crisis Argentina), en los que muchos matriculados perdieron sus fuentes laborales, (sobre todo en relación de dependencia), el Consejo funcionó como un espacio esencial para la reinserción de muchos de ellos. En esa época surgieron los GRIP (Grupos de Intercambio Profesional), en donde la Institución fomentaba la capacitación de sus matriculados y la asociatividad entre los mismos para lograr dicha reinserción. Superada esta crisis, los GRIP se fueron adecuando a las nuevas realidades del mercado laboral convirtiéndose en talleres dirigidos a profesionales independientes, en los que se brindan modernas herramientas para el desarrollo de la carrera.

A partir de 2007, se creó el área de Desarrollo Profesional, cuyo objetivo principal es acompañar a los jóvenes profesionales en su incorporación a la vida activa de la Institución incluyendo dentro del proyecto a grupos tales como: mamás profesionales, quienes requieren en ese período de su vida un marco específico para desarrollar la profesión, fomentando entre otros, proyectos de teletrabajo.

Otro aspecto muy importante es la relación con los nuevos matriculados, con los jóvenes profesionales y con los estudiantes en Ciencias Económicas próximos a graduarse. Se cuenta con la posibilidad de incorporarse a la Comisión de Jóvenes Profesionales, participar en charlas para recientes matriculados o para estudiantes, ser miembro del registro de estudiantes, recibir durante los primeros años de matriculación el seguimiento

y asistencia personalizado brindado por el sector de Desarrollo Profesional que además incluye el dictado de cursos básicos sin costo, y recibir beneficios en el costo de la matrícula durante los primeros años, entre otras posibilidades y beneficios. La MD otorga becas que promueven la participación activa de los voluntarios, en actividades académicas, organizadas y desarrolladas tanto por el Consejo, como por otras instituciones formadoras, de reconocida solvencia académica. Anualmente se los agasaja en un evento en el cual el Presidente da cuenta de los frutos de la labor realizada y reconoce la actuación desarrollada por éstos. Al finalizar la gestión, dichos profesionales reciben un diploma que testimonia la fecunda labor que llevan a cabo. Los colaboradores, habitualmente reciben reconocimientos por su desempeño, los cuales pueden ser dinerarios o estímulos no rentados ante una acción destacada. El reconocimiento a los Facilitadores de Gestión, incluye reconocimientos dinerarios ante una buena tarea. Este equipo de trabajo, se encuentra entrenado en herramientas de la calidad y opera como soporte de las diferentes áreas del Consejo, para la identificación de oportunidades de mejora y para proponer estrategias de mejora de los procesos. Sus integrantes, son miembros de distintas gerencias, lo que les da una visión muy amplia de los procesos.

## **2. Salud, Seguridad e Higiene**

Las políticas y prácticas del Consejo sobre salud y seguridad, tienen una orientación proactiva más allá de las exigencias legales fomentando un ambiente de trabajo seguro y saludable, destacándose por contar con un número importante de servicios destinados a su gente, entre otros:

El Consejo promueve acciones para el cuidado de la salud y la seguridad a través de todos sus canales de comunicación.

Asimismo promueve, con el fin de cumplir con la legislación vigente, el cuidado de la salud e integridad física de los colaboradores capacitándolos en la prevención de riesgos laborales y organizando talleres de:

- Resucitación cardio-pulmonar
- Capacitación de la brigada y simulacros de evacuación
- Prevención de accidentes en el hogar

**Salud:** En el año 1985 se creó un Sistema de Salud (SIMECO) con excelente nivel de prestaciones, con funcionamiento similar al de las entidades de medicina prepaga de primera línea, y con aranceles diferenciados con respecto a sus similares de mercado, volcando el beneficio en favor de la reducción de las tarifas, sin descuidar en forma permanente la calidad del servicio. Con el paso del tiempo, se incrementaron las funciones del área de tal manera que se creó la Gerencia de Consejo Salud, abarcando a partir de ese momento un gran número de prestaciones, tales como el uso del centro médico, el chequeo médico anual, charlas para la mejora en la calidad de vida, entre otras. Los beneficios mencionados ampliaron su alcance para toda la matrícula, donde la gran mayoría de ellos no revisten costo para el profesional, y algunos se extienden a su grupo familiar. Ocupa un lugar destacado la creación y emisión de la innovadora Tarjeta Integrar, que por medio de un costo mínimo de suscripción permite incorporar a padres y otros familiares de los matriculados, al servicio de atención de los facultativos de la cartilla de nuestro Sistema de Salud, con aranceles diferenciados y tiempos de espera reducidos. Por último, y atendiendo la necesidad de incorporar asociados con edad mayor a los 65 años, se implementó el plan SIMECO Senior destinado a los profesionales mayores y jubilados.

Uno de los beneficios más valorados por nuestros colaboradores, es contar con la cobertura del 100% de la medicina prepaga SIMECO para ellos y su grupo familiar sin costo adicional. Todos los colaboradores cuentan con la misma cobertura sin distinción de categorías. Según la encuesta realizada por Price Waterhouse Coopers sobre remuneraciones de mercado, nuestra Institución se encuentra entre las pocas que otorgan este beneficio. Por otro lado, se cuenta con consultorios externos para todos los colaboradores con guardia médica permanente y vacunatorio gratuito.

Desde el año 2006 se implementó un Programa de Promoción de la Salud con chequeos médicos anuales y su seguimiento a cargo de médicos de SIMECO. Esta iniciativa, tiene un alto nivel de aceptación por parte de nuestros colaboradores. Prueba de ello, es que en el año 2011 el 85% de los colaboradores realizaron el chequeo en forma voluntaria.



Además, se realizan campañas de vacunación y talleres de prevención de distintos tipos de patologías, como por ejemplo, plan de nutrición para adultos y niños, prevención de accidentes en la infancia, prevención de riesgo cardiovascular, sedentarismo y tabaquismo.

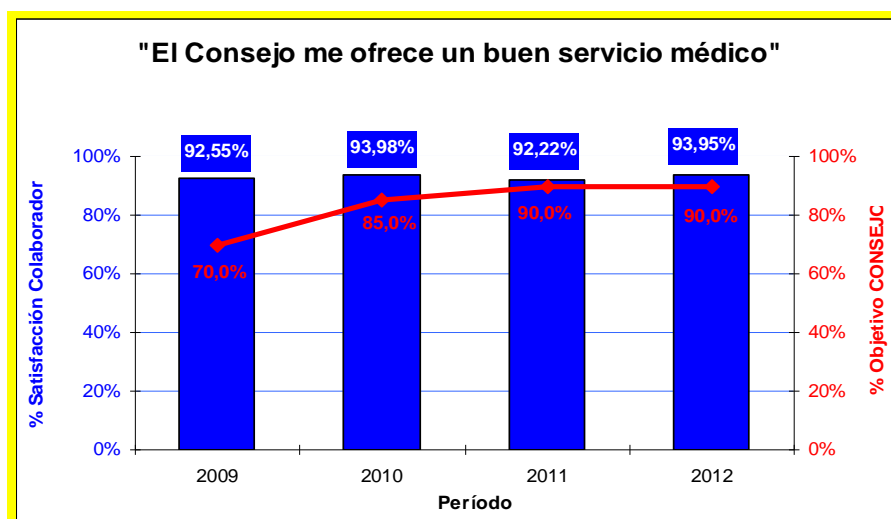
Por otro lado el Consejo brinda diversos beneficios como:

Nº	Beneficios	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Sistema Médico Consejo	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2	Ajuar por nacimiento	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3	Abono preferencial en gimnasios	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4	Menú saludable					*	*	*	*	*
5	Tarjeta Integrar					*	*	*	*	*
6	Chequeo médico anual gratuito					*	*	*	*	*

En el año 2011, se realizó una experiencia piloto para recolectar donaciones voluntarias de sangre para el Banco de la Fundación del Hospital de Pediatría Garrahan. Incluyó una charla de concientización e información sobre el acto de donar y una jornada dentro de la institución que tuvo la adhesión de un importante número de donantes voluntarios.

### **SATISFACCIÓN COLABORADORES SERVICIO MÉDICO**

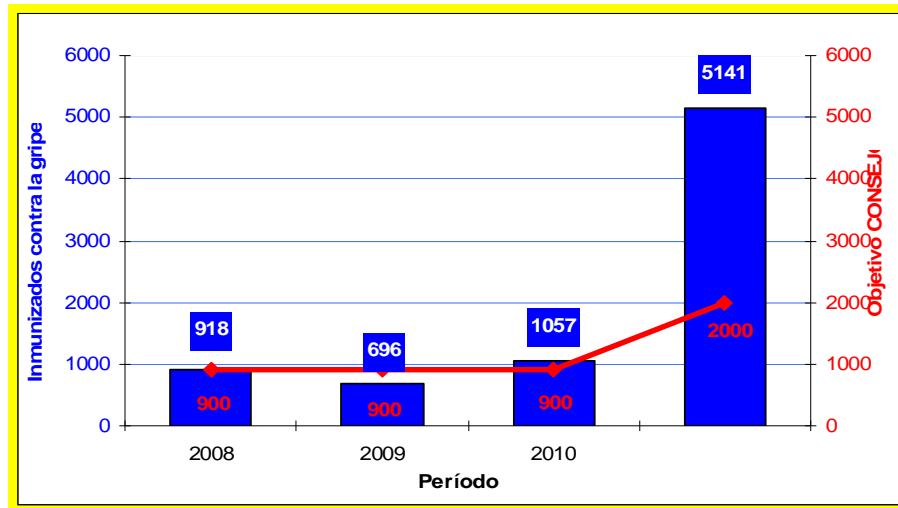
Período	2009	2010	2011	2012
Consejo Profesional	92,55%	93,98%	92,22%	93,95%
<b>Objetivo CPCE: mayor que</b>	<b>70,00%</b>	<b>85,00%</b>	<b>90,00%</b>	<b>90,00%</b>



Fuente: Encuesta de Satisfacción de los colaboradores

### CAMPAÑAS VACUNACIÓN GRIPE

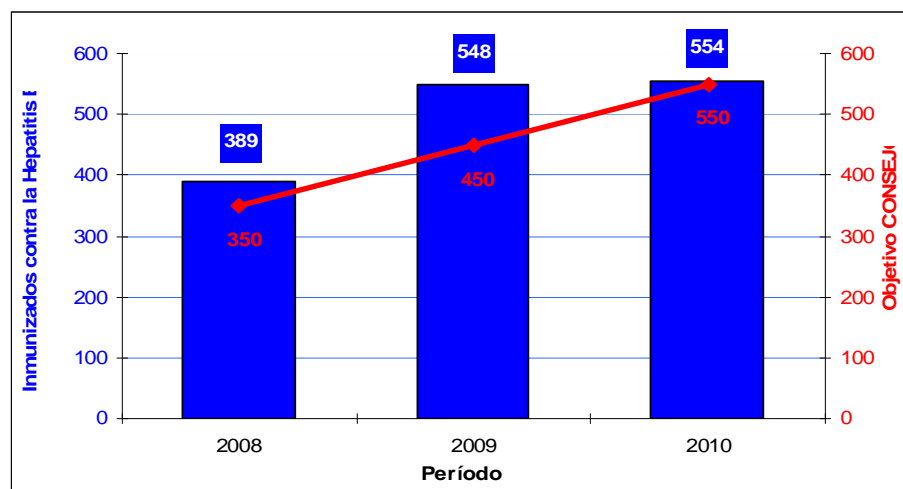
Período	2007	2008	2009	2010
Inmunizados	918	696	1057	5141
Objetivo CPCE	900	900	900	2000



Fuente: Registros internos Consejo Salud

### CAMPAÑA VACUNACIÓN – HEPATITIS B

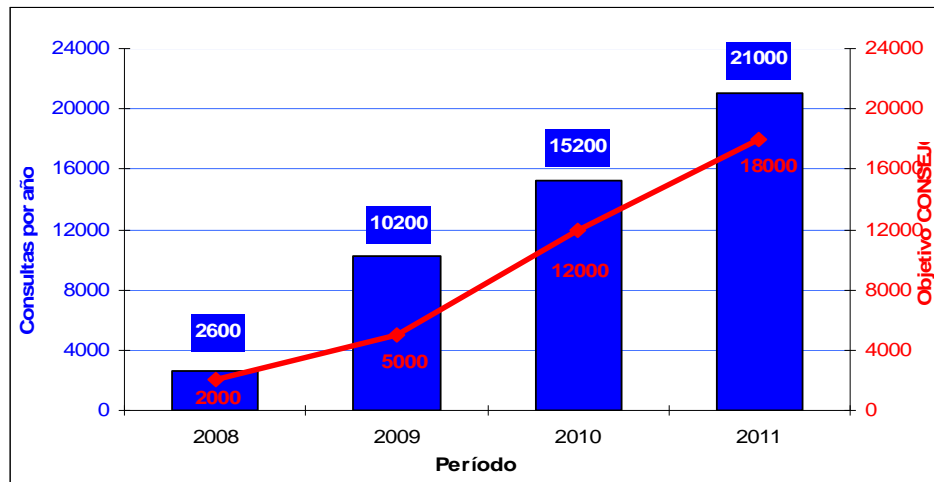
Período	2008	2009	2010
Inmunizados	389	548	554
Objetivo CPCE	350	450	550



Fuente: Registros internos Consejo Salud

### CONSULTAS POR AÑO

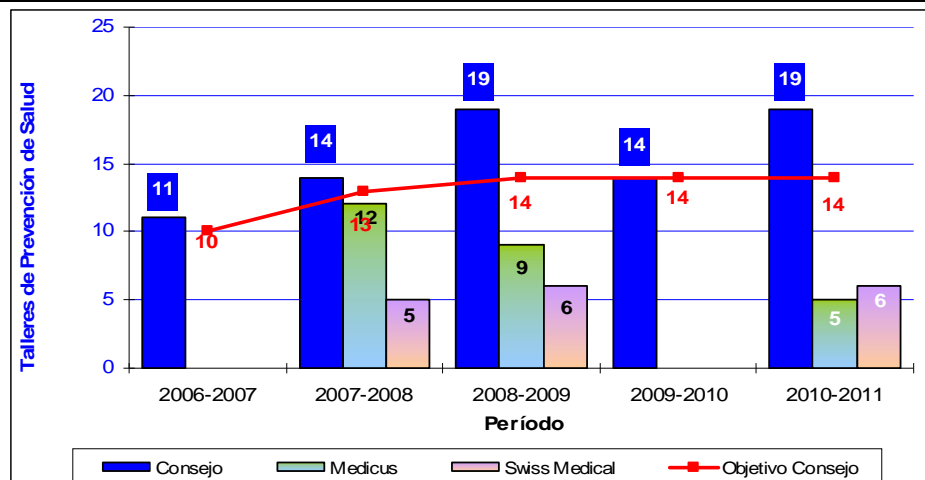
Período	2008	2009	2010	2011
Programas	2600	10200	15200	21000
Objetivo CPCE	2000	5000	12000	18000



Fuente: Registros internos Consejo Salud

### TALLERES DE PREVENCIÓN EN SALUD

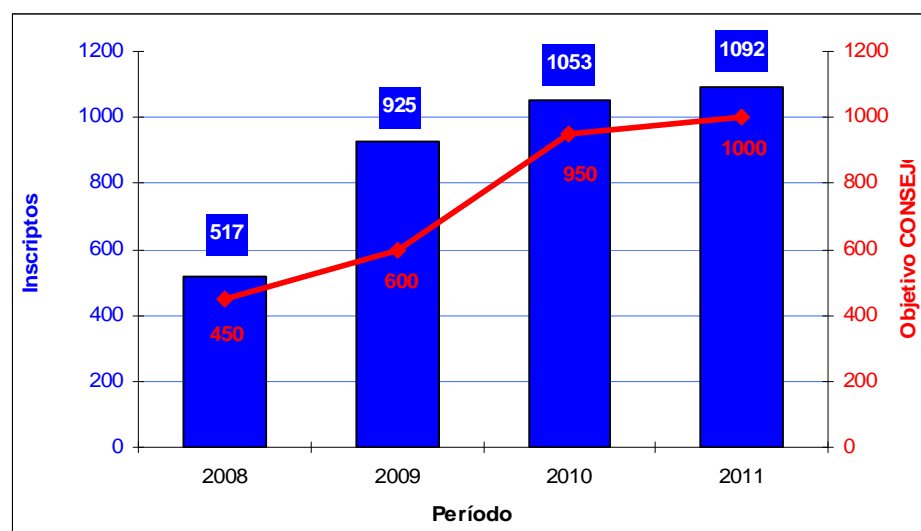
Período	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Consejo	11	14	19	14	19
Medicus		12	9		5
Swiss medical		5	6		6
Objetivo CPCE: superior a	10	13	14	14	14



Fuente: Registros internos Consejo Salud

## **EVOLUCIÓN DE INSCRIPTOS A LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN**

Período	2008	2009	2010	2011
Programas	517	925	1053	1092
Objetivo CPCE	450	600	950	1000



Fuente: Registros internos Consejo Salud

## **MATRICULADOS COMPRENDIDOS POR PROGRAMAS PREVENTIVOS jul 2011 - jun 2012**

Programa	Parciales	Total
Progr Salud cardiovascular		4.858
Participación en las Encuestas de FR	717	
Consultas Cardio prevención	1.452	
Consultas Prog Nutrición	2.689	
Cant de Vacunados Antigripal + Hepatitis "B"		2.200
Cantidad de Chequeos Médicos efectuados		490
Cant consultas Progr Prev Ca Femenino		250
Inscriptos Vivir Mas Vivir Mejor 2010 - 2011		1.125
2do semestre 2010	775	
1er semestre 2011	350	
Matr. Con Nuevas actividades promocionadas (Estudios Cont)		643
<b>TOTAL</b>		<b>9.566</b>

**Seguridad e Higiene:** Con respecto a la seguridad en el trabajo, la institución cuenta con una ART que brinda la cobertura al personal y con un servicio contratado de Seguridad e Higiene, que realiza controles periódicos de las instalaciones y de los equipamientos

potencialmente generadores de riesgos para las personas. Asimismo, se desarrollan programas de prácticas de evacuación, prevención de accidentes de trabajo, traslado de accidentados y prestación de primeros auxilios.

**a) Brigada de emergencias:** El Consejo cuenta con una brigada para actuar en situaciones de emergencia, entrenada para facilitar la evacuación y preparada para prestar los primeros auxilios.

**b) Cuerpo de vigiladores:** Es fundamental para la Institución velar por el cuidado del patrimonio y los recursos, humanos y materiales, para lo que se cuenta con un cuerpo de

vigiladores propio, involucrado con la cultura y los integrantes de la Institución. El mismo, realiza la verificación de seguridad de instalaciones y oficinas y el control del ingreso y egreso del personal y proveedores, reforzado por un sistema de vigilancia electrónico.

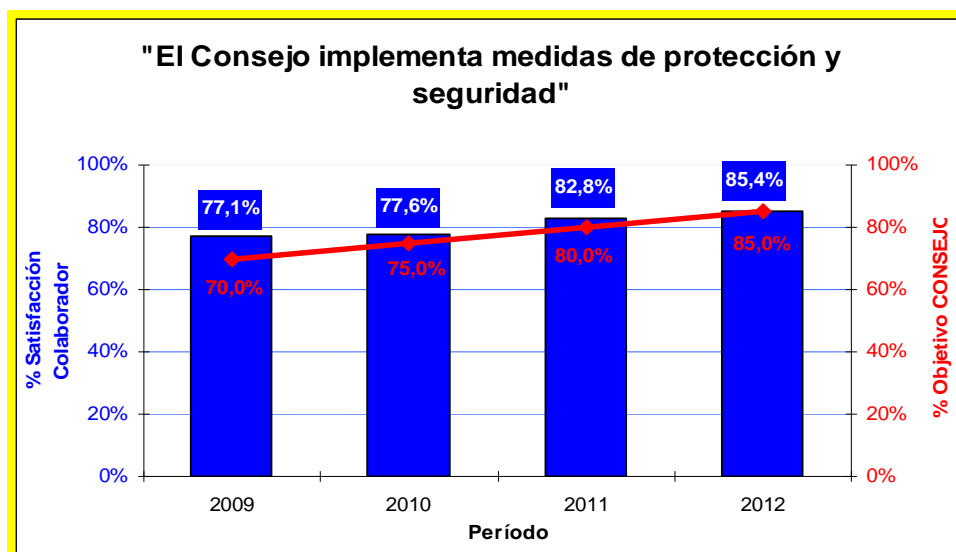
**c) Alimentación y Bromatología:** El Consejo ofrece a sus colaboradores un servicio sin cargo, de comedor con menús balanceados y variados. A partir del año 2008, se cuenta con el asesoramiento de una médica nutricionista, y una opción de menú saludable para aquellos que lo prefieran. Con el fin de garantizar la calidad e higiene de este servicio, se contrató desde hace más de 12 años un servicio de control bromatológico, que monitorea y envía informes sistemáticos al respecto, los que son revisados con el prestador del servicio definiendo los planes de mejora.

El Consejo trabaja en forma conjunta con ciertos proveedores de servicios y desarrolla planes de trabajo y capacitación que permiten optimizar el servicio que prestan. Una muestra de ello es el apoyo al prestador de gastronomía y al prestador de limpieza, con los que se definen planes de mejora de sus procesos con la participación de los colaboradores. Ambas empresas han certificado procesos bajo norma ISO 9001 y participan de actividades de mejora creando mayor valor en los servicios que brindan a los colaboradores y matriculados.

Para el Consejo, los proveedores y asociados son un eslabón importante para poder brindar servicios de excelencia. En tal sentido, generamos una sinergia trabajando juntos en cada caso que se considere necesario o conveniente. Anualmente, los proveedores son evaluados por los responsables de los sectores solicitantes y el resultado de las evaluaciones son comunicadas a ellos con el fin de mejorar su desempeño y relación con el Consejo. En caso de ser necesario, se pueden coordinar reuniones con los proveedores para definir los planes de acción adecuados.

### **SATISFACCIÓN COLABORADORES CON MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD**

Período	2009	2010	2011	2012
Consejo Profesional	77,13%	77,58%	82,81%	85,40%
<b>Objetivo CPCE: mayor que</b>	<b>70,00%</b>	<b>75,00%</b>	<b>80,00%</b>	<b>85,00%</b>



Fuente: Encuesta de Satisfacción de los colaboradores

### **3. Cultura y Recreación**

Por otro lado el Consejo apoya el interés de los matriculados y su grupo familiar por el desarrollo de actividades culturales y deportivas, creando comisiones vinculadas con dichas áreas, y organizando una gran variedad de actividades tales como grupos de teatro, el coro del Consejo, peñas, enseñanza de baile, concursos de pintura y de

*Informe del Progreso Anual 2011 - 2012*

escultura, desarrollo de prácticas deportivas en diversas especialidades, participación en olimpiadas profesionales nacionales y regionales, organización anual de una maratón, caminatas, entre otras.

### **RESPUESTA A LA MARATON**

<b>Respuesta</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Matriculados	439	356	420	455	459
% Matriculados	26,64	21,89	24,71	25,19	23,11
No matriculados	1209	1270	1280	1351	1527
% No Matriculados	73,36	78,11	75,29	74,81	76,89
Total	1648	1626	1700	1806	1986
<b>Objetivo CPCE</b>	<b>1200</b>	<b>1600</b>	<b>1600</b>	<b>1700</b>	<b>1800</b>

Fuente: Registros internos Marketing

A lo largo del año, a través de la Comisión de Recreación, se organizan torneos deportivos y actividades recreativas que cuentan con la activa participación de los colaboradores y autoridades. Los ganadores de los torneos son premiados con trofeos, según cada disciplina, en la fiesta de fin de año.

También se organizan actividades a nivel institucional como la Maratón anual del Consejo, Concurso anual de manchas, Ciclos de cine y teatro y espectáculos para niños y acompañamiento en determinadas circunstancias por fechas específicas (día del niño, inicio de clases), disfrutando de los servicios que presta el Consejo, el cual a su vez es de gran ayuda para el profesional pues le permite desarrollar su labor profesional, mientras que sus hijos permanecen cuidados y atendidos en un ámbito creativo y cordial.

Las autoridades y el equipo gerencial buscan en todo momento propiciar una relación abierta, cordial y humana con los integrantes de la organización, por lo cual participan activamente de las actividades mencionadas.

En el convencimiento de fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral, año a año se brindan nuevos beneficios:

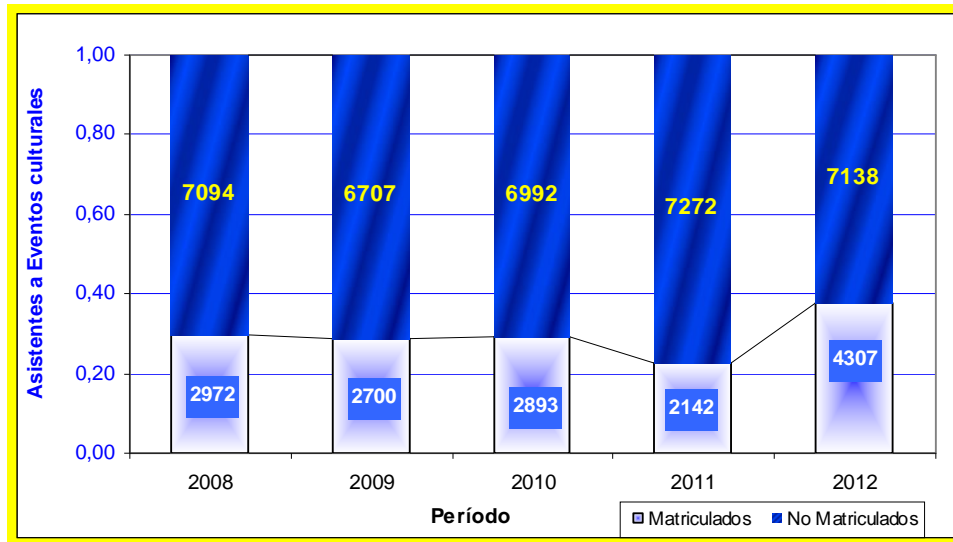
Nº	Beneficios	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Adicional de días de examen para estudiantes de Ciencias Económicas	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2	Adicional de días de vacaciones para profesionales	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3	Actividades de recreación, culturales y deportivas	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4	Descuentos en los servicios de Turismo	*	*	*	*	*	*	*	*	*
5	Horarios flexibles	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6	Círculo de beneficios Consejo				*	*	*	*	*	*
7	Nuestros hijos nos visitan						*	*	*	*
8	Recreate							*	*	*
9	Tardes de viernes libre de verano								*	*
10	Día del cumpleaños									*

### **ASISTENTES A ACTIVIDADES CULTURALES**

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Matriculados	2155	2972	2700	2893	2142	4307
No Matriculados	8375	7094	6707	6992	7272	7138
<b>Total</b>	<b>10.530</b>	<b>10.066</b>	<b>9.407</b>	<b>9.885</b>	<b>9.414</b>	<b>11.445</b>

2011/2012	Descripción	Cant. Actividades	Cant. Asistentes
Deportes		-	4.922
Cultura	- Espectáculos	97	10.867
	- Talleres	6	1.669
		<b>103</b>	<b>17.458</b>

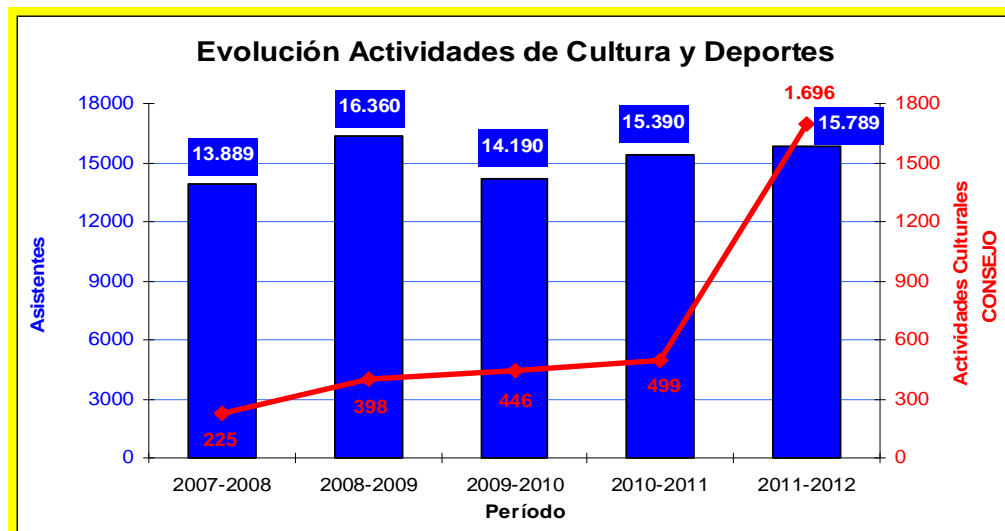




Fuente: Registros internos Relaciones Públicas

### ASISTENTES A ACTIVIDADES DE OCIO Y CULTURA

	PERÍODO	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
CULTURA	ASISTENTES	10880	11859	9581	10697	10867
	ACTIVIDADES	196	365	414	472	1669
DEPORTES	ASISTENTES	3009	4501	4609	4693	4922
	ACTIVIDADES	29	33	32	27	27
TOTALES	ASISTENTES	13889	16360	14190	15390	15789
	ACTIVIDADES	225	398	446	499	1696



Fuente: Registros internos Gerencia Técnica

Año a año se revisan los beneficios brindados y se incorporan nuevos desde el año 2004 en adelante, contribuyendo de esta forma a mantener el buen clima laboral y la alta satisfacción de los colaboradores.

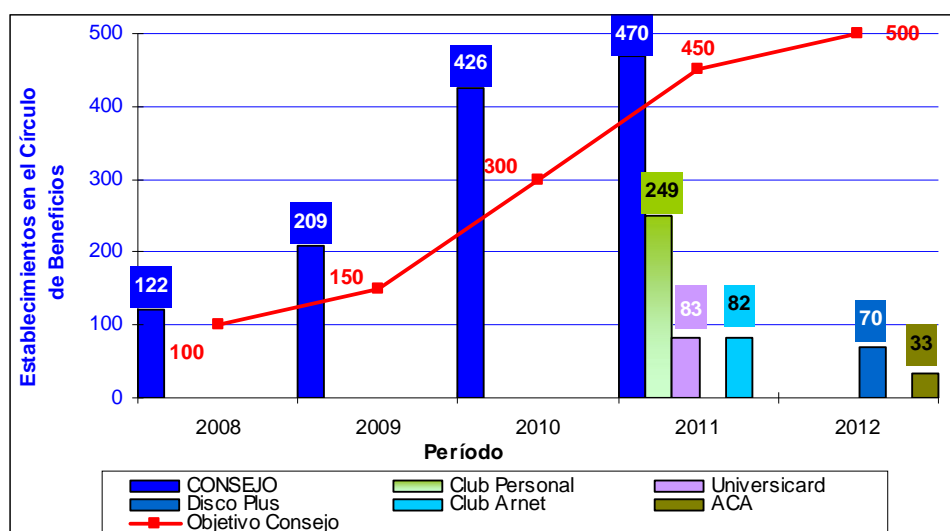
La Política de Asistencia a los colaboradores de la Institución, es acompañarlos en las diferentes etapas de su vida personal, para lo cual se cuenta con diversos beneficios como son:

Nº	Beneficios	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Gratificación por matrimonio	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2	Agasajo de fin de año	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3	Capacitación	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4	Servicio de comedor gratuito	*	*	*	*	*	*	*	*	*
5	Reconocimiento de antigüedad	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6	Sistema de préstamos personales	*	*	*	*	*	*	*	*	*
7	Asesoramiento técnico, laboral y legal	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8	Entrega de canasta navideña	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9	Uniforme	*	*	*	*	*	*	*	*	*
10	Utilización de la biblioteca	*	*	*	*	*	*	*	*	*
11	Presente día de la primavera	*	*	*	*	*	*	*	*	*
12	Ayuda económica por jubilación	*	*	*	*	*	*	*	*	*
13	Presente día de la secretaria	*	*	*	*	*	*	*	*	*
14	Estacionamiento con aranceles especiales	*	*	*	*	*	*	*	*	*
15	Clases de inglés sin cargo			*	*	*	*	*	*	*
16	Licencia por adopción					*	*	*	*	*
17	Reintegro por gastos de guardería					*	*	*	*	*
18	Gratificación por Título Universitario						*	*	*	*
19	Programa de Becas de Posgrado						*	*	*	*
20	Programa de Reconocimiento Solidario						*	*	*	*
21	Capacitación en liquidación de impuestos							*	*	*
22	Útiles escolares para hijos								*	*

El Consejo también ofrece un Círculo de Beneficios, este es un programa pensado para que nuestros matriculados y estudiantes accedan, con la sola presentación de su credencial del Consejo, a una variada oferta de beneficios y descuentos.

### MEDIDAS DE DESEMPEÑO CÍRCULO DE BENEFICIOS

Establecimientos Adheridos	2008	2009	2010	2011	2012
Círculo de beneficios CPCE	122	209	426	470	510
Club Personal				249	
Universicard				83	
Club Arnet				82	
Disco Plus				70	
ACA				33	
<b>Objetivos CPCE</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>300</b>	<b>450</b>	<b>500</b>



Fuente: Registros internos Marketing

Las encuestas de satisfacción interna brindan la información necesaria para realizar una mejora continua, a través de comentarios y sugerencias de los colaboradores, desde la firme creencia de que son quienes con su aporte cotidiano posibilitan que el Consejo sea una Institución excelente. Del benchmarking efectuado surge claramente que los beneficios otorgados por la Institución, cubren la mayoría de los otorgados en el mercado laboral.

Desde el año 2001, se reconocen sistemáticamente los esfuerzos extraordinarios de los colaboradores que desarrollan actividades adicionales a sus tareas habituales, como por ejemplo, atención en la feria del libro, días de vencimientos de legalizaciones, Facilitadores de la Calidad, etc. Asimismo, se cuenta con dos programas de



reconocimiento que tienen como objetivo premiar a aquellos colaboradores que se destacan por sus aportes a la organización y por sus valores solidarios.

Para incentivar la finalización de estudios universitarios, los colaboradores que finalizan una carrera de grado reciben un sueldo de premio por el logro alcanzado.

El Consejo también organizó en el año 2011 acciones solidarias destinadas a grupos con distintas necesidades de la comunidad. Como por ejemplo, visitas a comedores infantiles, función de teatro para niños en la Fundación Flexer, donación de juguetes al Hospital Pedro Elizalde, donación de elementos de higiene y regalos al Centro de la Tercera Edad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, etc.

En el mes de Agosto de 2011, hemos iniciado un proyecto de integración social y laboral de jóvenes con Síndrome de Down, en los consultorios del Centro Médico, donde un alumno del Instituto Ambrosio Tognoni los pasantes concurren una vez por semana en un horario reducido, para realizar tareas de apoyo al Sector La experiencia significó un gran aprendizaje para todos. Los objetivos de este proyecto son entre otros, promover la integración, incentivar la caída de mitos y brindar la posibilidad de realizar aprendizajes únicos para todos los actores involucrados.

En el mes de Septiembre de 2011 el Consejo firmó un convenio de cooperación institucional con la Asociación Civil ALPI, dedicada a la se dedica a la rehabilitación, recuperación y reinserción de personas con discapacidad motriz; con el fin de establecer una comunicación permanente entre las instituciones para analizar y determinar a aquellos temas en los que sea posible una colaboración mutua orientada a la asistencia y capacitación de sus profesionales, colaboradores y asociados, con miras a brindar oportunidades de una mejor calidad de vida a los matriculados discapacitados del Consejo, familiares directos discapacitados de matriculados del Consejo y público en general que se vincule con ALPI.

El Consejo aporta profesores por periodos determinados en cada caso , con el propósito de participar en el dictado de las “Carreras Terciarias de Títulos Oficiales” de ALPI, en particular las de “Analista de Administración de Empresas” y “Analista de Sistemas de



Información”, sin perjuicio de otras, propias de la denominada “Área de Ciencias Empresariales”, que el futuro pudiera habilitar ALPI

Dictado por parte de ALPI, de capacitación para el personal del Consejo, en manejo de lenguaje de señas.

Estudio en conjunto, del desarrollo de un banco de elementos ortopédicos, conformado por aquellos que pudieran donar los matriculados del Consejo provenientes de su propio uso o del de familiares allegados. A tal efecto, ALPI puede tener un depósito de a su cargo, administración y conservación de los mismos, mientras que la utilización podrá ser indistinta tanto por matriculados del Consejo, sus familiares directos y el público vinculado con ALPI. La información de disponibilidad de tales elementos podrá ser accesible mediante una base de datos actualizada por vía electrónica, para todos los beneficiarios potenciales registrados en ambas instituciones.

#### **4. Cultura de Calidad**

En un ámbito de crecimiento estructural y de mejora continua organizacional, la Institución incorporó oportunamente el concepto de *Cultura de la Calidad*. El Consejo fue miembro fundador de la Fundación PNC en el año 1994, dando muestras así de su vocación por la calidad y la excelencia, como elementos vitales de una organización orientada a la mejora de sus procesos.

La promoción de la cultura de la excelencia en la comunidad y la participación en acciones orientadas a elevar la calidad de vida de las personas, constituyen aspectos destacados del planeamiento estratégico y SGC. Toda actividad que se desarrolla, está vinculada con los Objetivos Estratégicos que privilegian las actividades que tienden a realizar aportes concretos superadores, que afectan a importantes sectores de la comunidad donde opera.

El Consejo recibió en distintas instancias por parte del Comité de Certificación de IRAM, la certificación de varios procesos operativos bajo los requisitos de la Norma ISO 9001, y coronó en el año 2011 el esfuerzo de años en el camino iniciado, recibiendo el Premio Nacional a la Calidad en la categoría “Organización sin fines de lucro - Grande” otorgado

por la Fundación Premio Nacional a la Calidad. Luego de haber ganado este, no dudó en presentarse al año siguiente al Premio Iberoamericano de la Calidad, un desafío que involucró cumplir con altas exigencias para competir con las mejores organizaciones latinoamericanas y redundó en nuevos avances en nuestra búsqueda de la excelencia. El PIC es otorgado por la Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (FUNDIBEQ) a organizaciones iberoamericanas que previamente hayan ganado el Premio Nacional a la Calidad en los respectivos países donde están radicadas, tras lo cual son sometidas a una rigurosa evaluación y a una visita de un grupo de expertos internacionales, que en nuestro caso tuvo lugar en julio pasado. El punto es que, tras el proceso de evaluación, nuestro Consejo ganó el Reconocimiento Plata 2012 del Premio Iberoamericano de la Calidad, compitiendo en la categoría “Empresa Privada Grande”, que engloba a las organizaciones de más de 300 trabajadores.

El anuncio fue realizado en Jerez de la Frontera (Cádiz- España) el pasado 16 de noviembre, en el marco del Encuentro Empresarial previo a la XXII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Nos transformamos así en la primera asociación de profesionales en el mundo que consigue un logro de semejante envergadura. El acto de entrega del galardón tendrá lugar en el 11 de febrero de 2013, y se llevará a cabo en Madrid (España), en una ceremonia que la Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (FUNDIBEQ) organizará conjuntamente con la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB).

Nuestra vocación y compromiso con la mejora continúa, no es tomado por el Consejo como un logro, sino como una consecuencia de la iniciativa y el convencimiento adquiridos al respecto.

En el desenvolvimiento de sus funciones y actividades cotidianas, la Institución trasciende socialmente ampliando en esos casos su público interesado, el cual se encuentra básicamente conformado por sus matriculados y colaboradores.

El Comité Directivo equipara en importancia al desarrollo técnico y económico con el desarrollo social y humano en una permanente búsqueda de equilibrio, donde la observación constante constituye la base de sus acciones. La difusión de la cultura de la



excelencia se efectúa utilizando los diversos foros, eventos y canales de comunicación de los cuales el Consejo participa activamente. Recientemente a raíz de ganar los premios PIC y PNC, el Consejo, llevó a cabo una importante campaña de difusión de su logro y a través de ella de los beneficios del sistema de gestión orientado a la excelencia.

Desde una clara concepción de la calidad de servicio, como factor diferenciador del Consejo, la satisfacción de todos los grupos de interés externos como son los proveedores y matriculados, que interactúan con la organización es considerada para cumplir con el valor organizacional “Búsqueda de la Excelencia”. En consecuencia se realizan encuestas (sistemáticas y planificadas coordinadas desde las gerencias de Gestión de la Calidad, Marketing y Sistemas), destinadas a conocer el grado de satisfacción de los usuarios de los distintos servicios en diferentes aspectos claves y detectar potenciales necesidades no cubiertas en oportunidades de mejora. En todos los casos, dichas encuestas se realizan teniendo en cuenta criterios de relevancia; objetividad y apropiación del procedimiento. El Consejo cuenta con un programa orgánico de encuestas de los diversos servicios que presta, el cual establece la modalidad, metodología, periodicidad de las mismas como así también los aspectos a relevar. Los resultados de todas las encuestas son remitidos a los diversos sectores, quienes en base a los mismos generan planes de acción.

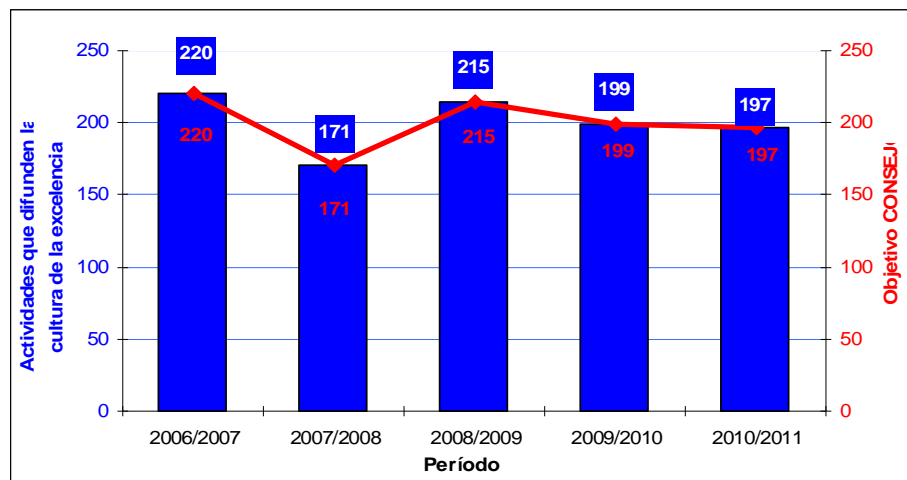
El Consejo entiende que en la medida en que las encuestas le permiten conocer el grado de satisfacción de los usuarios se logra mejorar la conformidad del matriculado con el Consejo, alineando sus necesidades y expectativas con lo ofrecido por la Institución.

A partir de 2011 se incorporó el Consejo Escucha, que fomenta la participación de la comunidad profesional, brindando una alternativa más para que la comunidad profesional y los públicos de interés en general hagan llegar sus sugerencias y comentarios. La activa interacción de los matriculados en los distintos grupos, foros de discusión y redes sociales, son otra forma de conocer sus necesidades, información ésta que el Consejo recibe sistemáticamente y utiliza para la mejora de sus servicios o procesos a través de los cuales se brindan. También existe la ombudswoman, que canaliza inquietudes de los matriculados con respecto no solo a la Institución, sino también a diversos organismos oficiales.

Todas las notas ingresadas por los destinatarios en Mesa de Entradas, son elevadas a Presidencia, donde se derivan a los sectores pertinentes quienes son responsables de analizar y responder las mismas. De esta forma, si lo requiere el tema podrán tomar algún plan de acción adecuadas, se asegura la resolución oportuna y completa de las quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones recibidos.

### **ACTIVIDADES QUE DIFUNDEN LA CULTURA DE LA EXCELENCIA**

Período	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Actividades	220	171	215	199	197
Objetivo CPCE	220	171	215	199	197



Fuente: Registros internos Relaciones Públicas

**Principio 2:** *No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.*

### **Nuestro Compromiso**

El compromiso del Consejo con el debido cumplimiento de los Derechos Humanos se encuentra establecido en el Código de Conducta que tiene por objeto establecer las pautas de actuación que rigen en la Institución, las cuales deben ser observadas por autoridades, colaboradores y todos aquellos que presten servicios en la Institución, cualquiera sea el ámbito donde desarrollen sus actividades, ya que deberá ser la guía de todas sus acciones.



## **Nuestras Actividades**

El Código de Conducta está compuesto por un conjunto de normas basadas en los principios y valores de la Institución que, complementando otras normas (Manual de Funciones, Reglamento Interno, Normas de Calidad entre otras), reflejan su espíritu de responsabilidad, compromiso social y transparencia.

El mismo contempla los siguientes vínculos:

- En relación con los matriculados y el público en general en temas relacionados con la Confidencialidad, Transparencia y Seguridad.
- En relación con los colaboradores internos en temas relacionados con la Selección de personal y proceso de incorporación, Capacitación y desarrollo, Comunicación, Respeto, Seguridad e Higiene, Uso y protección de activos, Obsequios y donaciones, Confidencialidad.
- En relación con nuestros proveedores y prestadores en temas relacionados con la Libre competencia, Objetividad y transparencia, Confidencialidad y Compromiso.
- En relación con la comunidad y la sociedad en temas relacionados con el Compromiso con el desarrollo económico y social, Pluralismo ideológico, Publicidad responsable y Compromiso con el Medio Ambiente.

**Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.**

## **Nuestro Compromiso**

El Consejo respeta el derecho de los colaboradores a la libertad de asociación, independientemente de la tarea que cada colaborador desarrolla dentro del Consejo, todos nuestros colaboradores gozan del derecho a la libertad de asociación; de formar

sindicatos o afiliarse a los mismos para la protección de sus intereses individuales o colectivos. El Consejo reconoce y no discrimina la participación de sus colaboradores que desarrollan actividades sindicales.

El personal del Consejo se encuentra comprendido dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 462/06 de la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (U.T.E.D.Y.C.),

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

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

### **Nuestro Compromiso**

El Consejo apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción y la erradicación del trabajo infantil a través de un riguroso control de sus proveedores en cuanto a prácticas laborales que puedan ser cuestionadas respecto al incumplimiento de estos dos principios. El Consejo se asegura que los proveedores con los que trabaja eviten cualquier tipo de discriminación que tenga por efecto perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación.

### **Nuestras Actividades**

La organización ha preservado a través del tiempo la búsqueda, aplicación, mantenimiento y mejora de técnicas de calidad a efectos de asegurar la excelencia en la Cadena de Valor. Esto se procura desde el proceso de selección de los proveedores, pasando por la estandarización y la mejora de los procesos internos, por medio de herramientas de gestión apropiadas con el fin de obtener el mejor servicio final.

El Consejo establece las pautas de evaluación de proveedores a fin de asegurar que cuenten con la aptitud necesaria para cumplir con los requisitos solicitados. Este procedimiento al estar en el seno del Sistema de Gestión de la Calidad es motivo de sistemáticas auditorias, detectando así oportunidades de mejora que son aseguradas

mediante el procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora (CP-GCA-PRO-004). Asimismo, se pueden realizar reuniones o visitar a los proveedores en su domicilio con el fin de verificar si éstos cumplen con los requisitos solicitados por el Consejo, si poseen un sistema de gestión de la calidad certificado, si poseen documentados sus procedimientos operativos o si requieren colaboración o formación específica en algún tema relacionado con el proceso o servicio que brinde.

Con la finalidad de proteger las buenas prácticas laborales, el Consejo promueve que sus proveedores y prestadores se comprometan a:

- Cumplir con las normas en materia laboral; para ello no recurrirán al trabajo forzoso u obligatorio, al trabajo ilegal, al trabajo infantil, y evitarán cualquier tipo de discriminación que tenga por efecto perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.
- Garantizar un entorno seguro que proteja la salud de su personal y de sus subcontratistas, contando con una política activa en materia de higiene y seguridad para limitar y, en la medida de lo posible, evitar riesgos. Cuando nuestros prestadores y proveedores deban intervenir en las instalaciones del Consejo, les exigimos que cumplan con las normas de seguridad laboral.

El Consejo crea una visión común con sus proveedores, para ello, lleva a cabo acciones tendientes a la difusión de su Visión y Misión con el fin de alinearlos a la cultura y crear valor conjunto para los grupos de interés involucrados.

Junto con los proveedores, se trabaja para contribuir a su desarrollo y así lograr la alineación de éstos a nuestra Visión, Misión y Valores. De esta manera, la aplicación de pautas consensuadas permite optimizar la calidad y eficiencia de cada prestación. En tal sentido, se acordó con los principales proveedores, la aplicación de una metodología que asegure el nivel de prestación y su conformidad con los requisitos, incorporados en los contratos de vinculación.

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

### **Nuestro Compromiso**

Con respecto a la igualdad de género el Consejo en su ley 466, adhiere a lo establecido en el art. 36 de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, donde se expresa la igualdad real de oportunidades y tratos entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos. Fundamentada en sus valores, el Consejo ha establecido una política de no discriminación en el proceso de búsqueda de sus futuros colaboradores la cual se encuentra expresada en el Código de Conducta Interno y en la Guía para nuestros colaboradores. Este valor reafirma la gestión del potencial de diversidad que, estamos convencidos enriquece y agrega valor a la institución.

### **Nuestras Actividades**

Ante la aparición de una vacante, el responsable del sector solicitante realiza el requerimiento especificando del perfil del puesto a cubrir y las competencias necesarias. RRHH define los canales de búsqueda más adecuados y las fuentes de reclutamiento. Queda definido que los colaboradores que se incorporen deben poseer aptitudes y competencias que los destaquen de otros postulantes.

El Consejo posee una política de remuneraciones que tiene como objetivo alinear las compensaciones a la estrategia y a los resultados. Se cuenta con una estructura de remuneraciones, con una superposición del 15% y una apertura del orden del 20%, que se evalúa periódicamente en base a los cambios que se producen en la estructura de la organización y en las responsabilidades asignadas a cada colaborador, con el fin de garantizar la equidad interna. Asimismo, para asegurar la competitividad de la misma, se compara con los distintos segmentos del mercado laboral a través de la evaluación de encuestas de remuneraciones realizadas por consultoras especializadas.

El Consejo, asegura la equidad en las condiciones de trabajo mediante una política de compensaciones, definida por la MD, que procura atraer, retener y recompensar al

*Informe del Progreso Anual 2011 - 2012*

personal a través de una asignación salarial que contemple la equidad interna y la competitividad



**Principio 7:** Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.

### **Nuestro Compromiso**

El Consejo considera que el cuidado del medio ambiente es un tema de enorme trascendencia que hace a la calidad de vida de la población. Es por eso que día a día reafirmamos nuestro compromiso con los métodos preventivos de problemas ambientales a través de la implementación de programas dentro y fuera de nuestra institución.

### **Nuestras Actividades**

El Consejo en 2009 realizó una medición del impacto de sus actividades, obteniendo como resultado que estas no impactan significativamente en el medio ambiente. No obstante, se identificaron todos los aspectos que podrían hacerlo, los que fueron adecuadamente gestionados para asegurar su control. El Consejo asume el compromiso de conservarlo y para ello, por medio de distintas políticas adoptadas, trabaja para minimizar el impacto que sus actividades puedan ocasionar en el entorno.

Como medida preventiva, el Consejo cuenta con un “Plan de Emergencia y una Brigada” para actuar en diferentes situaciones, el procedimiento está definido, cumpliendo la norma ISO 9001:2008, disponible para la brigada y todos los colaboradores a través de *Informe del Progreso Anual 2011 - 2012*

la Intranet y del Sistema de Administración de Documentos del Procedimiento de Emergencia de EVACUACIÓN DEL EDIFICIO VIAMONTE 1549. El mismo contempla tanto la comunicación interna como externa a los edificios linderos y/o a la comunidad ante la ocurrencia de alguna eventualidad. Desde el año 2009, el Consejo cuenta con dos equipos desfibriladores automáticos para dar respuesta en forma inmediata ante una emergencia cardíaca. La Brigada Interna se encuentra capacitada para su utilización así como, para realizar maniobras de resucitación cardiopulmonar y en técnicas para el manejo de los equipos de emergencia con que cuenta el Consejo. Por lo tanto, la comunicación permanente con las partes interesadas y organismos públicos, y el asesoramiento por parte de profesionales especializados son tomados como base para llevar a cabo acciones concretas tendientes a la protección ambiental.

El Consejo es una Institución comprometida con los problemas medioambientales, y su principal aporte proviene de la Comisión de Estudios de Sustentabilidad Económica, Social y Medio Ambiental creada en el año 1986 y de la Comisión de Estudios sobre Innovación y Competitividad creada en el año 2008. Estas comisiones están integradas por matriculados y se reúnen mensualmente para la elaboración de trabajos de investigación y actualización, actividades, jornadas y Reuniones Científicas y Técnicas (RCyT), colaboraciones técnicas, análisis de normativa y publicaciones vinculados con temática ambientales. Los libros, informes de comisión y cuadernos profesionales realizados por las comisiones son publicados por el Fondo Editorial del Consejo (EDICON). Por ejemplo: Finanzas Verdes (Autor: Gustavo Norberto Tapia, 198 Pág.- EDICON), Fundamentos de Economía Ambiental (Autora: María Sonia Siri, 196 Pág.- EDICON), y/o La ecología en la Ciudad de Buenos Aires. Enfoques particulares de las Ciencias Económicas (Autor: Patricio Ernesto Repetto, 124 Pág.- EDICON), entre otros.

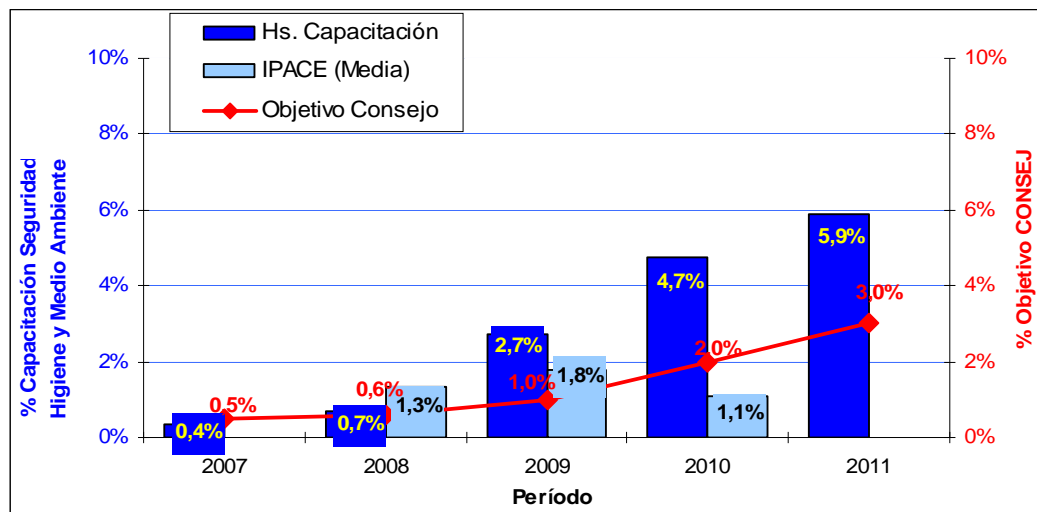
Además, el Consejo tiene una activa participación en encuentros nacionales e internacionales dedicados a la temática ambiental. De este modo, continúa adoptando prácticas innovadoras y articulándose con otras organizaciones comprometidas con el medio ambiente a fin de potenciar esfuerzos y generar instancias de intercambio.

El CD define acciones tendientes a la participación activa de sus miembros en acciones relacionadas con la preservación del medio ambiente. Entre ellas:

Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Estudios de Sustentabilidad Económica, Social y Medio Ambiental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de estudio creada en 1986, con actividades ininterrumpidas hasta la fecha.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>“Acuerdo de Producción más Limpia” firmado con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (Primera ONG y organización de servicios que adhiere al Acuerdo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Acuerdo, propone desde el punto de vista ambiental, una gestión institucional de carácter integral, involucrando en la toma de decisiones a las autoridades del Gobierno y a las empresas y entidades representativas de                             <ul style="list-style-type: none"> <li>las organizaciones civiles, que se adhieren.</li> </ul> </li> </ul>

### PERCEPCION CAPACITACION EN SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE

Período	2007	2008	2009	2010	2011
Consejo Profesional	0,37%	0,70%	2,74%	4,74%	5,90%
IPACE (Media)		1,32%	1,79%	1,08%	
<b>Objetivo CPCE: menor a</b>	<b>0,50%</b>	<b>0,60%</b>	<b>1,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>3,00%</b>



### PERCEPCION RCyT, CONGRESOS Y EVENTOS REALIZADOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Período	2007	2008	2009	2010	2011
Asistentes * Horas	1187	1192	1368	1877	2523

**Objetivo CPCE:** mayor a

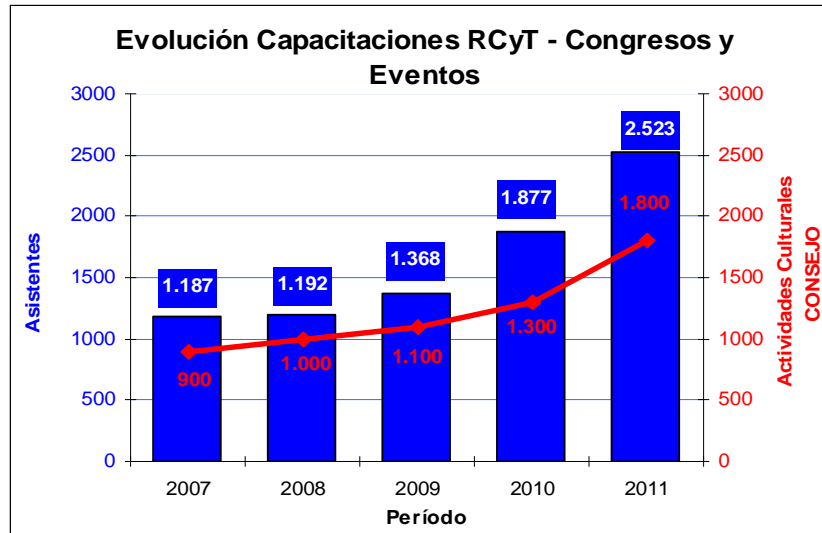
900

1000

1100

1300

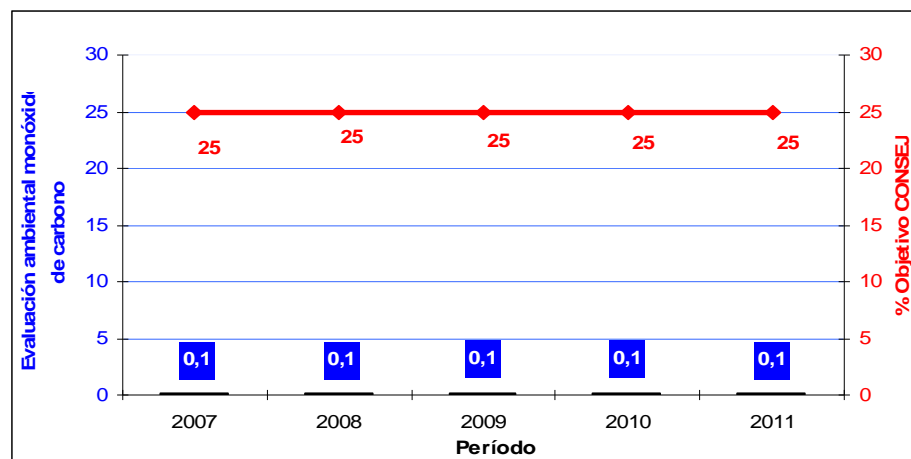
1800



Fuente: Recursos Humanos y Servicios

### **PERCEPCION EVALUACION AMBIENTAL DE MONOXIDO DE CARBONO**

Período	2007	2008	2009	2010	2011
Consejo Profesional	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>Objetivo CPCE: menor que</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

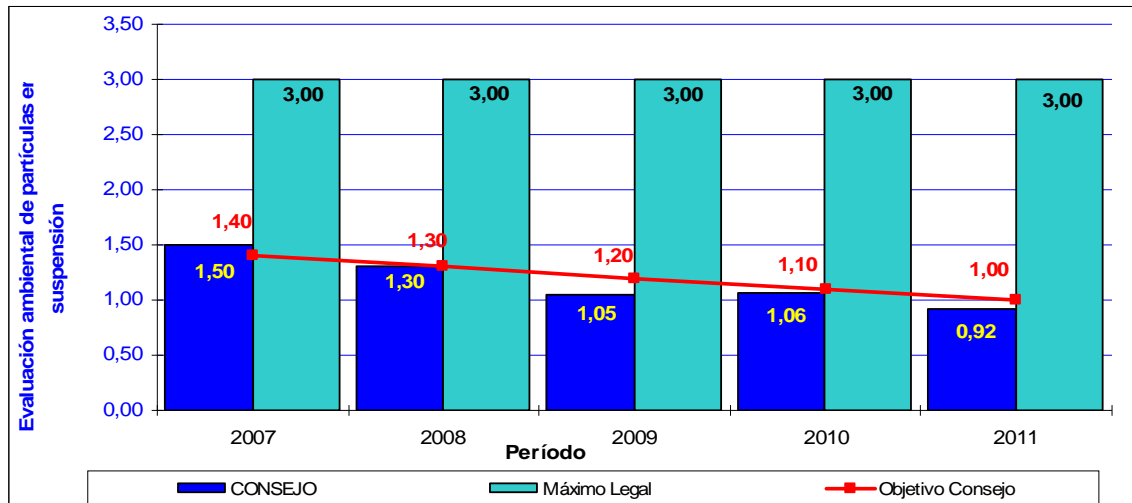


Fuente: Recursos Humanos y Servicios

### **PERCEPCION EVALUACION AMBIENTAL DE PARTICULOS DE SUSPENSION**



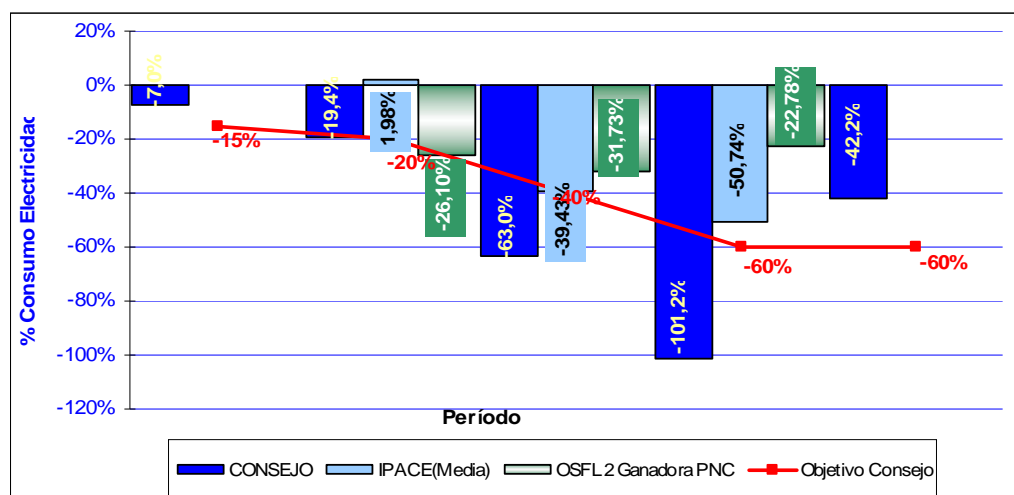
Período	2007	2008	2009	2010	2011
Consejo Profesional	1,50	1,30	1,05	1,06	0,92
Máximo legal	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
<b>Objetivo CPCE: menor que</b>	<b>1,40</b>	<b>1,30</b>	<b>1,20</b>	<b>1,10</b>	<b>1,00</b>



Fuente: Recursos Humanos y Servicios

### PERCEPCION CONSUMO DE ELECTRICIDAD

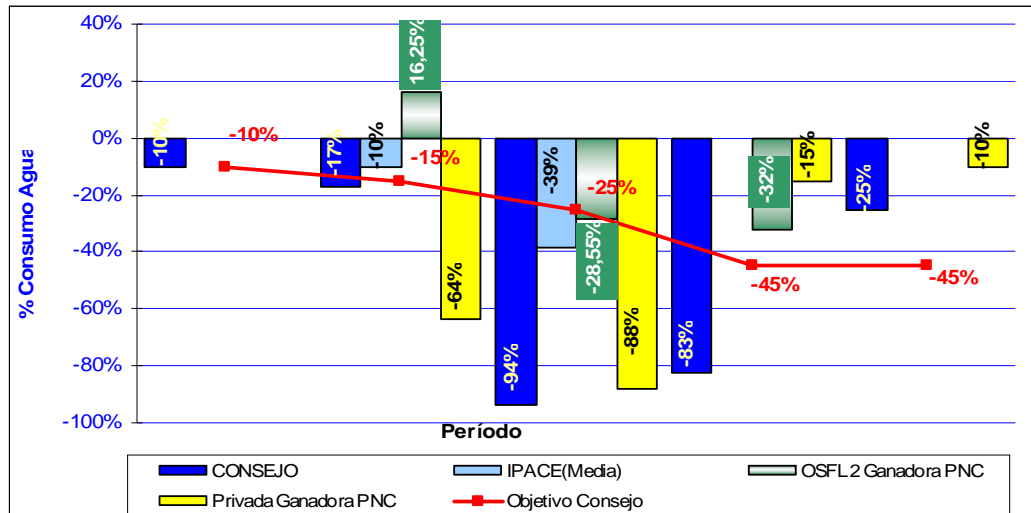
Período	2007	2008	2009	2010	2011
Consejo Profesional	-7,00%	-19,40%	-63,00%	-101,18%	-42,22%
IPACE (Media)		1,98%	-39,43%	-50,74%	
OSFL 2 Ganadora PNC		-26,10%	-31,73%	-22,78%	
<b>Objetivo CPCE: superior a</b>	<b>-15,00%</b>	<b>-20,00%</b>	<b>-40,00%</b>	<b>-60,00%</b>	<b>-60,00%</b>



Fuente: Recursos Humanos y Servicios

### PERCEPCION CONSUMO DE AGUA

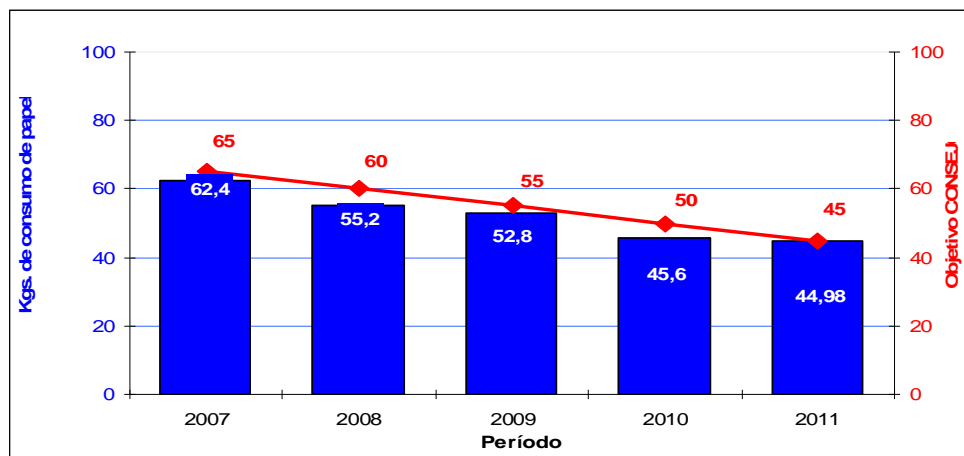
Período	2007	2008	2009	2010	2011
Consejo Profesional	-10,00%	-17,30%	-93,87%	-82,51%	-25,47%
IPACE (Media)		-10,47%	-38,63%		
Ganadora PNC - Organización sin fines de lucro		16,25%	-28,55%	-32,15%	
Privada Ganadora PNC		-63,80%	-88,00%	-15,00%	-10,00%
<b>Objetivo CPCE: superior a</b>	<b>-10,00%</b>	<b>-15,00%</b>	<b>-25,00%</b>	<b>-45,00%</b>	<b>-45,00%</b>



Fuente: Recursos Humanos y Servicios

### PERCEPCION CONSUMO DE PAPEL

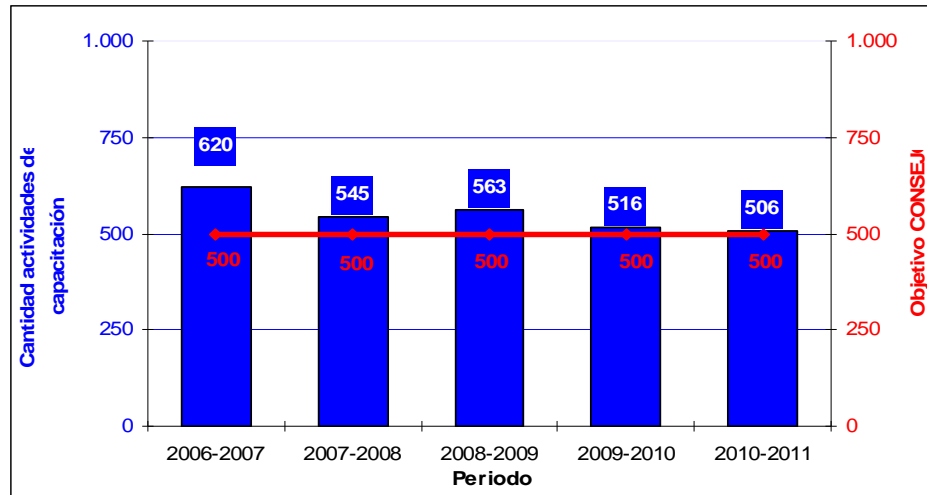
Período	2007	2008	2009	2010	2011
Consejo Profesional Consumo	62,40	55,20	52,80	45,60	44,98
<b>Objetivo CPCE: menor a</b>	<b>65,00</b>	<b>60,00</b>	<b>55,00</b>	<b>50,00</b>	<b>45,00</b>



Fuente: Recursos Humanos y Servicios

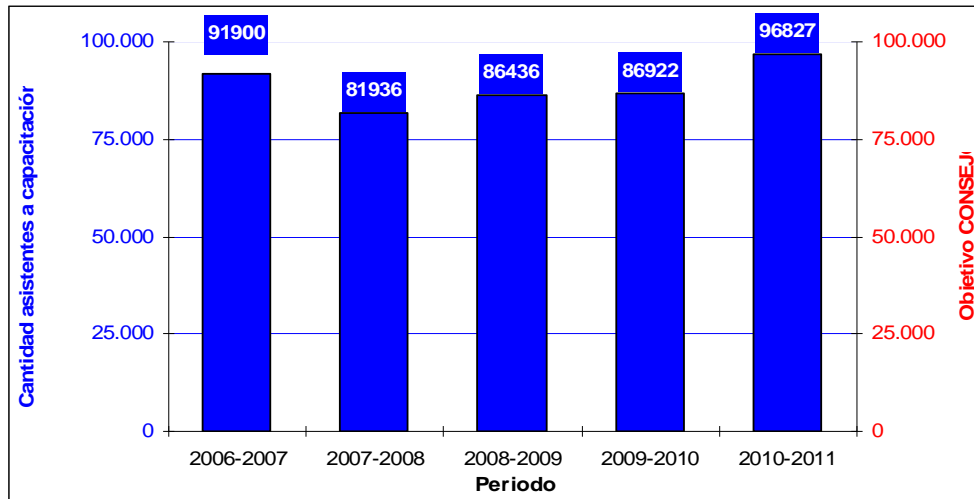
### INDICADORES DE DESEMPEÑO ACTIVIDADES DE CAPACITACION

Año	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
RCyT	228	157	197	178	162
ICE	3	2	4	4	5
EEC	364	371	340	315	320
Congresos y Eventos	14	4	11	8	7
Asesoramiento	11	11	11	11	12
Total	620	545	563	516	506
<b>Objetivo CPCE</b>	<b>500</b>	<b>500</b>	<b>500</b>	<b>500</b>	<b>500</b>



### ASISTENTES

Año	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
RCyT	25.240	22.807	29.618	22.682	19.481
ICE	178	289	338	492	555
EEC	6.153	5.613	5.029	4.237	4.388
Congresos y Eventos	3.423	1.363	2.306	4.147	1.559
Asesoramiento	56.906	51.864	49.145	55.364	70.844
Total	91.900	81.936	86.436	86.922	96.827



**Principio 8:** Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

### **Nuestro Compromiso**

Con el fin de promover una mayor responsabilidad ambiental, tal como se encuentra declarado en el Código de Conducta, el Consejo realiza por medio de distintas políticas adoptadas por sus autoridades diferentes programas y actividades.

### **Nuestras Actividades**

El Consejo cuenta con un “Programa de Medio Ambiente”, el cual busca contribuir a la solución de los problemas medioambientales a través de una propuesta integral que combine de la forma mas eficaz posible la protección del medio ambiente con el desarrollo de las actividades propias. Incluye actividades vinculadas con la gestión de residuos, mejoras de prácticas para reducir el uso de los consumos energéticos y de agua y, actividades de sensibilización y concientización en la temática.

El Consejo, desarrolla distintas iniciativas vinculadas con el uso racional de sus consumos y una adecuada gestión de los mismos:

Optimizar el consumo de energía eléctrica:

- Reducción de iluminación en sectores de bajo impacto y el uso intensivo de lámparas de bajo consumo, y sensores de movimiento en baños.
- Programa de reemplazo paulatino de monitores de tubo por los de pantalla plana.
- Instalación de un sistema inteligente de control de voltaje, que maximiza el aprovechamiento energético.
- Sectorización de los circuitos de luz para minimizar los consumos.
- Incorporación progresiva de nuevos controladores de temperatura para optimizar el rendimiento de los equipos.

Ahorro del agua: Tratamiento de aguas de refrigeración, con productos de bajo impacto ambiental. Disminución del consumo de agua incorporando tecnología específica en instalaciones sanitarias.

Gestión de Residuos Comunes: Se trabaja en la reducción del volumen de los desechos generados (a través de la reducción de cantidad de impresiones, reutilización del papel borrador y en la reutilización de los sobres para envíos internos) y favoreciendo el reciclado de los mismos, antes que cualquier otro tipo de eliminación. Para tal fin, el Consejo adhirió a la Campaña de Reciclado de Papeles, Tapitas Plásticas y Llaves del Hospital Garrahan. La recolección de vidrios y plásticos se realiza a través del “Programa Separación en origen de residuos sólidos urbanos” del Registro de generadores especiales perteneciente a la Dirección de Reciclado del GCBA en donde un servicio público de recolección diferenciada administrado por cooperativas, retira los residuos de vidrio y plásticos generados para luego transportarlos a una planta donde realizan la clasificación final y posterior reciclado.

Gestión de Residuos Especiales: Los residuos incluidos en esta categoría son principalmente Cartuchos de tonner, pilas y baterías, para lo cual hemos contratado los servicios de una empresa autorizada para el retiro, transporte y disposición final. También aprovechamos para disponer por esta vía aceites, trapos con aceite o grasa,

pinturas, tubos fluorescentes y envases de productos químicos (por lo general de limpieza).

Gestión de Residuos Patológicos: En los consultorios médicos se genera este tipo de residuos, aunque en una cantidad mínima. No obstante son segregados por los médicos en bolsas especiales, las que se ubican en cajas provistas por la empresa contratada para el retiro y disposición. El Consejo cuenta con los certificados de disposición final de los residuos, realizados por empresas debidamente registradas y autorizadas por los entes oficiales.

Por otra parte, los residuos informáticos generados en el Consejo son entregados a la Fundación Equidad colaborando así con su programa “Reciclado, Tecnología para la educación y el trabajo” cuyo objetivo es canalizar las donaciones de rezagos electrónicos de las empresas y convertirlos en computadoras recicladas listas para donar, acercando y dando acceso a equipos reacondicionados y software a escuelas y organizaciones de la social civil.

De esta forma, se logra una mejora continua de los procesos de ahorro de recursos y disposición de residuos sólidos.

En el marco del “Programa de Medio Ambiente”, el Consejo adhirió al “Programa Buenos Aires Produce más Limpio”, de la Agencia de Protección Ambiental del Gobierno de la Ciudad (APRA). Gracias a esta iniciativa el Consejo fue la primera OSFL de servicios, que se comprometió y diseñó un Plan de Aplicación de Producción más Limpia, con el apoyo de la Universidad Tecnológica Nacional en la formulación del mismo. Este Plan de Mejoras consta de objetivos, metas, actividades y procedimientos a realizar en un tiempo de ejecución definido y con indicadores de desempeño para cada uno de los objetivos propuestos. Una vez diseñado el Plan, fue presentado a las autoridades quienes, previa auditoria, lo han aprobado en la Resolución N° 007-APRA/11. En estos momentos se encuentra en la fase final de implementación del mismo, habiendo presentado tres informes de avance y aprobado una auditoría.

El Consejo posee indicadores ambientales y de cumplimiento de las normativas legales y como principal forma de evaluación y mejora utiliza la metodología del “Programa Buenos Aires produce mas limpio”.

Se encuentra a la firma un convenio de colaboración con el Ministerio de Ambiente y Espacio Público del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires destinado a la separación en origen de residuos sólidos urbanos y a su vez la colaboración del Consejo para concientizar a la población en este tema.

<i>En el período julio 2011 - junio 2012 entregamos:</i>	
Material	Cantidad
<b>Papel reciclado</b>	<b>13.169 kilos</b>
<b>Tapitas de plástico</b>	<b>242 kilos</b>

- Con cada tonelada de papel reciclado logramos salvar 17 árboles medianos, que demoran entre 10 y 20 años en crecer.
- Reciclando papel se ahorra un 70% de agua y un 45% de la energía que se utiliza para la fabricación de papel tradicional y se reduce la contaminación del aire.
- La fabricación de diferentes productos a partir del reciclado de tapitas de plástico evita el uso de petróleo.

**Principio 9:** *Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.*

### **Nuestro Compromiso**

El Consejo manifiesta su fuerte compromiso de difundir y fomentar la adopción de buenas prácticas medioambientales entre sus colaboradores, matriculados y la sociedad con la que se relaciona.

### **Nuestras Actividades**

La educación ambiental es otro de los pilares fundamentales del Programa de Medio Ambiente que el Consejo viene desarrollando desde hace ya cinco años. Se basa fundamentalmente en programas de formación y concientización ambiental, con alcances

a toda la comunidad del Consejo, es decir, colaboradores, proveedores y comunidad profesional.

Algunas de las iniciativas implementadas son:

- Taller de Seguridad Laboral
- Taller Ahorro de Recursos Ambientales
- Taller Consumo Racional del Papel
- Taller Buenas Prácticas Medioambientales en la Oficina y el Hogar
- Taller Gestión de Residuos Especiales: Plástico, Pilas y Baterías
- Concurso Arte y Medio Ambiente
- Campaña Sabias que...?
- Campaña Dígame Chau a las Bolsas de Plástico: Programa de Reemplazo
- Campaña de Recolección de Aparatos Eléctricos
- Leyenda “*Ahorrar papel es cuidar el medio ambiente*” a los mails salientes
- Sección de Medio ambiente en la revista interna *Recreate*
- Calendario Social Ambiental
- Módulo de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en las capacitaciones de los facilitadores de la calidad
- Compromiso con el medio ambiente en el Código de Conducta

El equipo de dirección fomenta políticas y procesos con el fin de promover el cuidado del medio ambiente y de sus habitantes, difundiendo y promoviendo su aplicación a través de sus publicaciones y mediante su ejemplo se compromete e incentiva al resto de los integrantes de la Institución a replicar tales medidas. Esto significa, no solo conocer y cumplir el marco regulatorio, sino también agregar valor más allá del mismo. Además, asume el compromiso y paralelamente, acompaña al personal estimulándolo a través de medidas de prevención, concientización y sensibilización.

El Consejo Directivo a través del sitio Web, Fondo Editorial y la revista *Consejo*, ha publicado artículos relacionados con el Cuidado del Medio Ambiente, cuya meta es la concientización en la comunidad, de la trascendencia de estas cuestiones. Es para destacar que la revista Consejo, de salida bimestral, llega a cada uno de los casi 70.000 matriculados vigentes por lo que cada artículo tiene un impacto muy fuerte en ellos y a través de ellos en toda la comunidad.



**ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACION (EDUCACION, DIFUSION E INVESTIGACION  
AMBIENTAL)**

Actividades de Sensibilización	Año
Campaña “Un Consejo Libre de Humo”	2005
RCyT “Biocombustibles y otras fuentes alternativas de energía”	2006
Ciclo de reuniones sobre Crisis Energética y Desarrollo Sostenible	2007
RCyT “Gestión de los Negocios Ambientales”	2008
Seminario “Mercados de Carbono en Argentina. Simulación” Campaña “Dígale Chau a las Bolsas de Plástico” Taller Ahorro Consumo de Papel	2009
Seminario Internacional sobre el Global Reporting Initiative Convenio con la AMIA “Curso de RSE aplicada en PYMES” V Seminario Internacional sobre Producción más Limpia	2010
RCyT Green IT - El profesional en Ciencias Económicas gestionando el medio ambiente	2011

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

**Nuestro Compromiso**

El Consejo, dentro de sus objetivos fundacionales, tiene la responsabilidad de vigilar por el recto ejercicio profesional de sus matriculados y su comportamiento de acuerdo con los criterios éticos debidamente regulados en el Código de Ética (1981) que redactara el Consejo Directivo y que rige la conducta de todos los matriculados de la Institución.

**Nuestras Actividades**

El Consejo participa de la Comisión de Seguimiento del cumplimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC), suscripta por todos los países americanos, entre ellos, la Argentina, desde su creación en el año 2002 junto con otras entidades de la sociedad civil como el Colegio de Escribanos, la Federación Internacional de Abogados, la Oficina Anticorrupción del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires, entre otras. Esta Comisión produce las respuestas al Cuestionario elaborado por el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención, que luego son evaluadas para verificar la forma en que el país da cumplimiento a los distintos capítulos de la Convención.

El propósito del Código de Ética es enunciar las normas y los principios éticos que deben inspirar la conducta y la actividad de los profesionales y tienen su fundamento último en la responsabilidad de los profesionales hacia la sociedad, constituyendo la guía para el cumplimiento de las obligaciones contraídas con la casa de estudios en la que se graduaron, con la profesión, con sus colegas, con quienes requieren sus servicios y con terceros. En virtud de esa responsabilidad, realiza los mayores esfuerzos para mejorar continuamente su idoneidad y la calidad de su actuación, contribuyendo así al progreso y prestigio de la profesión.

La sociedad y las comunidades afines, requieren del Consejo que asegure que quienes ejercen profesiones relacionadas con las Ciencias Económicas, lo hagan respetando las normas vigentes, el comportamiento ético, la responsabilidad y el rigor científico y académico. Los valores institucionales del Consejo incluye a éstas necesidades y expectativas y guían al Consejo en su accionar cotidiano. En su aspecto operativo la legalización consiste en el control del estado de matrícula del profesional actuante o interviniente, la verificación de la firma con los registros digitalizados y el control formal de la documentación presentada. Es así que el Consejo asume un rol de contralor delegado por el Estado Nacional, dando “fe pública” y previniendo las necesidades, expectativas de la sociedad.

La función de Vigilancia Profesional surge de la propia Ley 20.488, que reglamentó el ejercicio de las profesiones en ciencias económicas cuyo título II se refiere a la creación y funcionamiento de los Consejos Profesionales, y de la Ley 466 GCBA que establece

*Informe del Progreso Anual 2011 - 2012*

las normas para el funcionamiento del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Tal función respecto del cumplimiento de las disposiciones legales y éticas relacionadas con el ejercicio profesional está a cargo del Sector Vigilancia Profesional, dentro del cual se viabilizan y resuelven la mayoría de los casos. Complementariamente, las situaciones más controvertidas y aquellas que ameritan un análisis de fondo, son derivadas a la Comisión de Ética y Vigilancia Profesional, la cual decide, además, la elevación de actuaciones al Tribunal de Ética Profesional, órgano que desarrolla otra de las funciones básicas derivadas de la conducta profesional. El accionar del Sector está dirigido, básicamente, a detectar el ejercicio ilegal de la profesión y el incumplimiento de las normas que rigen el ejercicio profesional, así como a lograr que los infractores se obliguen a enmendar sus faltas, sin perjuicio de su derivación para la adopción de medidas legales o disciplinarias, cuando ello resulte pertinente. El equipo de dirección ha implementado un sistema de conducción y gestión, que le permitió desarrollar una cultura propia sostenida en sus valores organizacionales y expresados en el Código de Conducta Interna, el cual fue alineado con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Debido a esto es que, en distintas oportunidades, le valió recibir de entidades de similares características solicitudes de colaboración y transmisión de conocimientos sobre gestiones realizadas, servicios y procesos implementados, lo que lo erige como un modelo a seguir en su tipo. La “Integridad y Objetividad”, el “Rigor Científico y Académico”, el “Comportamiento Ético” y el “Compromiso Social”, son obligaciones inherentes a la profesión y quienes la ejercen deben adherir a ellas de manera ineludible. Éstos, junto con la “Búsqueda de la Excelencia”, son los valores rectores del Consejo y de sus dirigentes, lo que los muestra como gestores y ejecutores de las prácticas y con su ejemplo, el modelo a seguir por toda la comunidad de profesionales de la Institución y matriculados.

El Consejo también cuenta con un Centro de Mediación cuyo objeto es promover, fomentar, desarrollar y prestar servicios de mediación en todo tipo de controversia en la que se discuta la validez, la interpretación o el cumplimiento de actos, contratos, convenios, convenciones, pactos y cualquier otro asunto que tenga por objeto derechos patrimoniales relativos a la producción, el comercio o los servicios, susceptibles de ser resueltos a través de la mediación en los que las partes requieran la intervención del



Centro para mediar o resolver diferendos como tercero imparcial, existiendo o no causa compromisoria.

El Consejo asegura la transparencia en la rendición de cuentas a los grupos de interés y fomenta su involucración en la sostenibilidad de la organización. Los estados contables y memorias respectivas, debidamente auditados y los informes de gestión, son difundidos en versión impresa y en el sitio Web, de manera que todos los grupos de interés puedan enterarse de los resultados de la Institución. Asimismo, la Comisión Fiscalizadora integrada por dos miembros de la minoría y uno de la mayoría, revisa y firma dichos estados contables, dándole transparencia y sostenibilidad a la organización.

Como resultado de la labor de la Comisión de Seguimiento del cumplimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción, se han producido cinco informes sobre el grado de implementación de la Convención contra la corrupción en la Argentina. Los mismos han sido ampliamente difundidos y remitidos a la Secretaría General del Mecanismo de Seguimiento, en la Organización de Estados Americanos (O.E.A.). Como resultado de su tratamiento, el Comité de Expertos ha producido informes que contienen distintas recomendaciones. En particular cabe destacar que en el 5º Informe, y a instancias de lo propuesto por este Consejo, la Inspección General de Justicia ha intimado a las sociedades inactivas a regularizarse mediante un reempadronamiento que, entre otras cosas, tiene por objeto identificar claramente a las sociedades que se encuentran en regla de aquellas que no lo están, teniendo como mira la transparencia en el accionar de las personas jurídicas. En este marco, el Consejo se ha propuesto para este año o los próximos 2 años contribuir al desarrollo sostenible y a la trama institucional de la ciudad de Buenos Aires, a través de la capacitación y asesoramiento técnico a sectores identificados por su debilidad en aspectos legales y fiscales que afectan su vitalidad y por ende las posibilidades concretas de impacto positivo en el desarrollo. Los Stakeholders son: 1 - Organizaciones de la Sociedad Civil 2 – Cooperativas de trabajo 3 - Emprendedores de la economía social y emprendedores en general.