CoP 2014

Laguna Agrícola Mecánica, S.A de C.V

JOHN DEERE

LAGUNA AGRICOLA MECANICA
S.A. DE C.V.
Blvd. Periférico Raúl López Sánchez No. 10575 Pte.
Fracc. El Roble 1
Torreón, Coah. , México
Distribuidor John Deere

Informe de Comunicación sobre el Progreso

INDICE

1. Mensaje del Director Administrativo
2. Nuestra Compañía
3. Estructura Organizacional
4. Misión, Visión y Valores
5. Ejes ó Líneas del Pacto
6. Derechos Humanos
   A) Participación en Programas de Cáritas
   B) Aceptación de Instituciones Educativas
   C) Participación de Colaboradores en Actividades con la Comunidad
   D) Apoyo a la Fundación Semilla
   E) Proyecto: Cultura de Envejecimiento Exitoso
   F) Solidaridad con nuestros Hermanos de Los Cabos por desastres del Huracán Odile
   G) Celebraciones Especiales

INDICE

7. Estándares Laborales
   A) Proyecto: Gestión del Talento Humano
   B) Estudio de Clima Laboral
   C) Taller: Desarrollo de Actitudes Productivas para la Mejora
   D) Capacitación Técnica en JDU
   E) Capacitación especial de Brigadas de Protección Civil
   F) Política de Igualdad de Oportunidades

8. Medio Ambiente
   A) Laguna Yo Te Quiero . Verde
   B) Comercialización de Equipos de Riego que mejoran el Rendimiento del agua.
   C) Planta Tratadora (Recicladora de Agua)
   D) Manejo de Desechos y/o Residuos Electrónicos
   E) Reducción de Consumo de Energía Eléctrica

INDICE

F) Programa 8 “S”
G) Concentrado de Residuos Peligrosos
H) Concentrado de cartón y madera, así como basura Orgánica e Inorgánica
I) Sistema Organizacional en Intranet

9. Anticorrupción

10. Medición de Resultados

11. Conclusiones

1.- MENSAJE DEL DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Continuando con el compromiso que Laguna Agrícola Mecánica, S.A de C.V. ha creado ante la Comunidad Internacional que dignamente representa ese Organismo, me permito presentarles el informe de las actividades realizadas durante el año 2014 que comprenden los cuatro ejes en sus diez principios elementales, mismos que se detallan en el desarrollo de este documento.

La Gestión del Talento Humano en esta Empresa está considerado como el motor generador de los diversos ambientes que le dan vida y presencia a la misma ante el entorno en que se ubica.

Por segunda ocasión les presento el informe sobre las diversas prácticas y acciones que realizamos durante el año 2014 basados en los principios fundamentales del pacto.

Nos sentimos orgullosos y comprometidos ante ese Organismo para continuar participando en las diversas acciones emprendidas en favor del desarrollo del Ser Humano, y en la sustentabilidad y el mejoramiento ambiental para nuestro planeta.

He de agradecer las finas atenciones, los apoyos, las asesorías y el coaching que hemos recibido de ese tan honorable Organismo para que en conjunto reforcemos la filosofía del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Atentamente

José Otilio Montelongo Suárez
Director Administrativo

2.- NUESTRA COMPAÑÍA

Laguna Agrícola Mecánica, S.A. de C.V. (LAMSA) fue fundada en 1955 ante la necesidad que el campo mexicano se tecnificara con Maquinaria Agrícola de la más alta calidad. Desde entonces LAMSA es un importante Distribuidor de la prestigiada marca John Deere, atendiendo como zona de influencia los Estados de Coahuila, Durango y Zacatecas, y ofreciendo soluciones integrales al Agricultor optimizando los Recursos y la Tecnología dentro de un ambiente de Sustentabilidad.

Siguiendo la Filosofía Internacional de John Deere, LAMSA respalda con refacciones y servicio todos los productos que distribuye, asegurando así una óptima operación y productividad en beneficio de los consumidores finales.

LAMSA ha sido y sigue siendo un importante impulsor para que Agricultores y Ganaderos del Centro-Norte de México adopten mejores prácticas agrícolas, permitiéndoles competir globalmente.

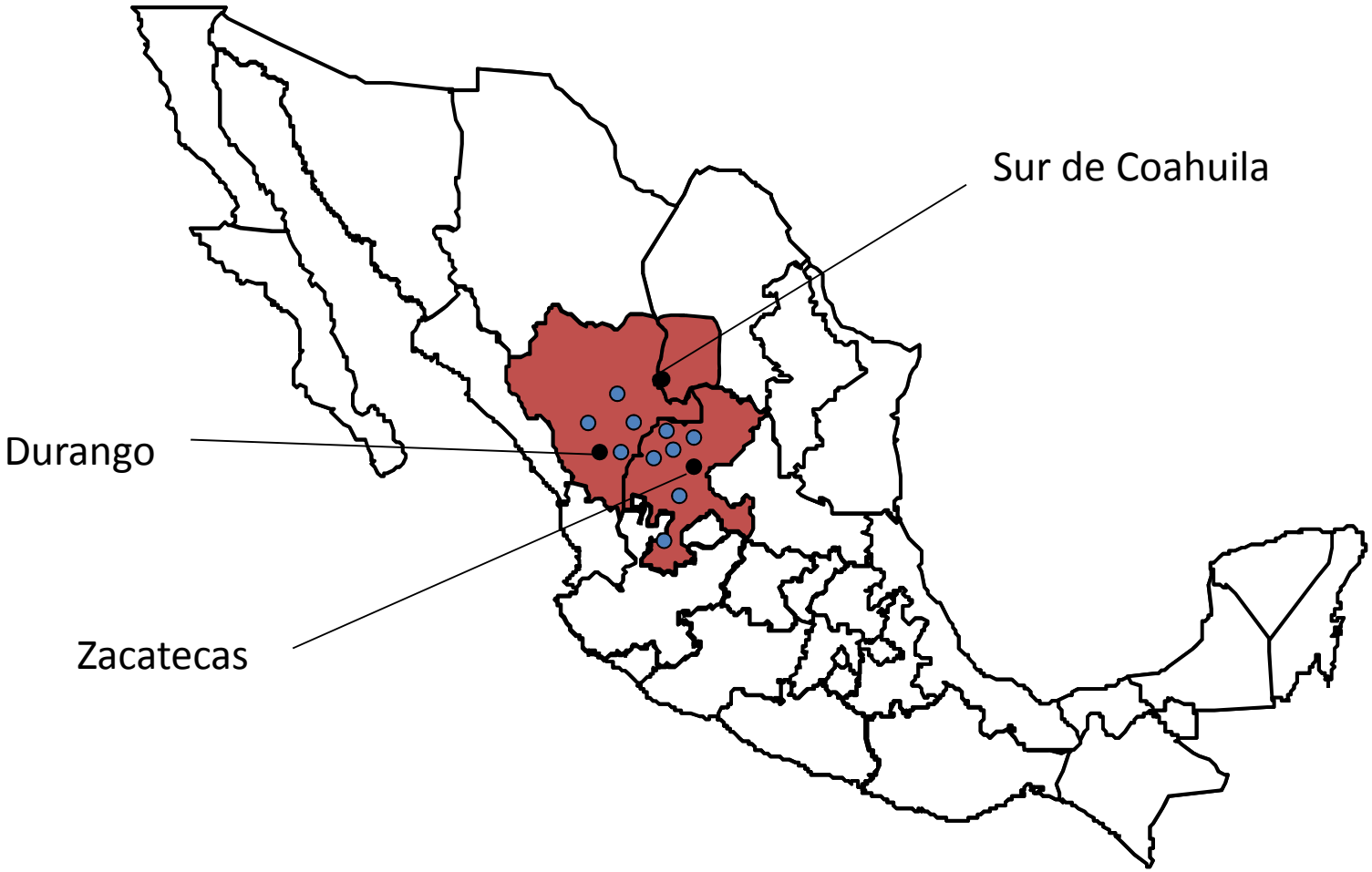
Siempre atentos a la conservación de los recursos de nuestro planeta, en LAMSA contamos con la Línea de Sistemas de Riego ofreciendo asesoría, diseño, venta, instalación y servicio de todo tipo de Sistemas de Riego, los más eficientes a nivel mundial, logrando así que se produzcan mayores y mejores cosechas con un mínimo de agua. Cumpliendo así con un compromiso en beneficio de toda la Sociedad.

LAMSA cuenta con otras líneas de venta que se complementan perfectamente con la actividad de sus Clientes, como son: Semillas para Siembra, Fertilizantes, Paneles Solares para el ahorro de energía, Motocicletas y Ferretería.

"LAMSA: Una larga historia, una actitud joven, un futuro promisorio."

Personal Altamente Capacitado y Certificado en todas su áreas
Refacciones Originales
Refacciones
Gracias por su Visita
LAMSA MOTOS Tel: 793-89-90
HONDA
Calidad Mundial
MAQUINARIA Tel: 747-31-20
"El mejor soporte a su inversión"
5065 E
5725

Área de Responsabilidad de LAMSA



DURANGO 1966

FRESNILLO 1972

JEREZ 1980

RIO GRANDE 1990

TLALTENANGO 2007

MATRIZ TORREON
1955

CALERA 1992

GPE. VICTORIA 1995

MOTOS 2005

JUAN ALDAMA 1997

VILLA UNION 2005

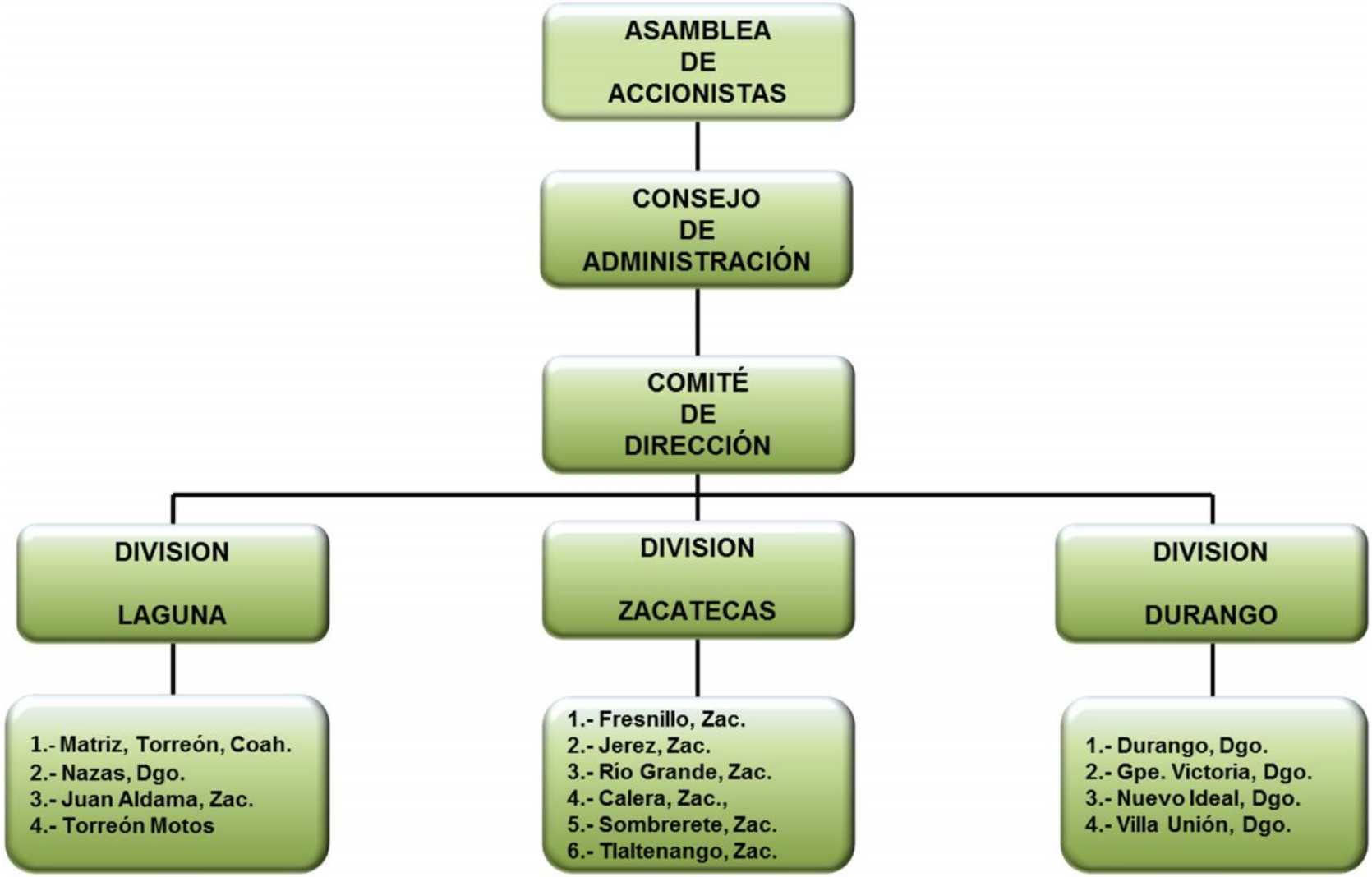
NUEVO IDEAL 2004

SOMBRERETE 2002

NAZAS 1998

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

3.1. Organigrama General



3.2. Ubicación del Comité de Dirección

4.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

"Satisfacer a nuestros Clientes con productos y servicios agrícolas integrales con tecnología de punta, que reditúen favorablemente su inversión"

VISIÓN

"Seguir siendo líderes en el mercado de maquinaria y servicios agrícolas, logrando una mayor penetración en nuestra zona de influencia, a través de la Gestión del Talento Humano"

VALORES MORALES

Todo el Personal debe practicar los valores para lograr un ambiente de buena armonía tanto en la Familia, en la Sociedad y en el Trabajo.

Escala de Valores:	
1. Honradez.....	Proceder con rectitud e integridad.
2. Lealtad.....	Leal y fiel a la Empresa.
3. Sinceridad.....	Hablar con la verdad.
4. Fidelidad.....	Fiel a sus Compañeros, Amigos y Pareja.
5. Respeto.....	A lo ajeno, al Prójimo, a las leyes y a Sí mismo.
6. Amistad.....	Afecto o cariño con las Personas y Compañeros de trabajo.
7. Obediencia.....	Voluntad de hacer lo que mandan u ordenan.
8. Disciplina.....	Acatar u observar las reglas y órdenes, ser puntual.
9. Solidaridad.....	Adherirse y apoyar una causa.
10. Responsabilidad...	Actuar con dignidad de crédito.
11. Paciencia.....	Capacidad para esperar con tranquilidad las cosas.
12. Generosidad....	De sentimientos nobles, ayuda al Prójimo.
13. Modestia.....	Virtud de no hablar con orgullo de uno mismo.
14. Justicia.....	Virtud de dar a cada cual lo que le pertenece.
15. Prudencia.....	Calidad de obrar con moderación y sensatez.
16. Perseverancia...	Mantenerse constante con un propósito.
17. Mesura.....	Moderado, compostura en la actitud y semblante.
18. Cultura.....	Conocimientos positivos adquiridos.
19. Equidad.....	Ser justos con los demás.
20. Gratitud.....	Agradecido, agradecer.

5.- EJES Ó LÍNEAS DEL PACTO

En LAMSA seguimos siendo una empresa que busca el bienestar de todos sus Grupos de Interés, por tal motivo todo el Personal trabaja y promueve los Ejes ó Líneas del Pacto:

Derechos Humanos

Estándares Laborales

Medio Ambiente

Anti-Corrupción

6.- DERECHOS HUMANOS

Principio 1. Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.

Principio 2. No ser Cómplice de abuso de los Derechos Humanos.

A) Participación en Programas de Cáritas

B) Aceptación de Instituciones Educativas

C) Participación de Colaboradores en Actividades con la Comunidad

D) Apoyo a la Fundación Semilla

E) Proyecto: Cultura de Envejecimiento Exitoso

F) Solidaridad con nuestros hermanos de Los Cabos por desastres del Huracán Odile.

G) Celebraciones Especiales

A) PARTICIPACION EN LOS PROGRAMAS DE CARITAS

CÁRITAS de TORREON

Durante todo el año 2014 , colaboradores de LAMSA realizan una aportación mensual de manera voluntaria. El monto es fijado por los mismos Empleados, y por otra parte la Empresa aporta una cantidad similar a la que reúnen los Empleados.

El total de casos atendidos durante todo el año fueron 53, para los cuales LAMSA y sus Colaboradores aportaron la cantidad de $147,000.

CÁRITAS de TORREON

CASOS Y SERVICIOS MÉDICOS Agosto, 2014

Gracias a las empresas participantes y a los donativos de los empleados se logró reunir la cantidad de $24,170 los cuales el comité formado en esta ocasión por personal de LAMSA y Cáritas decidió destinar el apoyo a los siguientes casos:

Haz el bien sabiendo a quién

Daniel de 55 años:

Presenta encefalopatía cerebral metabólica, además de diabetes e hipertensión arterial con evolución de 12 años. En noviembre del año pasado le dio un coma diabético durante la noche, fue trasladado al IMSS donde permaneció 24 días, solo recobró el conocimiento pero quedó inmovilizado; no habla ni escuchar y depende totalmente de otra persona.

Actualmente se encuentra en casa, postrado en cama, es alimentado por una sonda gástrica con alimentación especial y necesita el uso de pañal de manera permanente

Daniel era tablajero, tenía problemas con el alcohol, tal vez esto fue un factor de su padecimiento actual. Es casado, su esposa trabaja en HU y tienen 3 hijas ya casadas quienes apoyan con algo de dinero y comida además de los cuidados.

Daniel y su esposa viven en una casa de infonavit, la cual están pagando actualmente y solicitan apoyo para pañales desechables.

Don Roberto de 78 años:

Hace 3 años padeció cáncer de garganta, recibió 3 ciclos de quimioterapia y presentó mejoría y lo dieron de alta. Actualmente presentó una recaída con diagnóstico de cáncer de garganta con metástasis de cuello, la Dra. Palacios indicó nuevamente tto. de quimioterapia.

El paciente lleva más de 12 años viviendo en la casa hogar Lucinda Mijares. El se dedicaba a vender cháchara en el centro y ocasionalmente se empleaba en el campo.

Estuvo casado pero su esposa lo dejó porque él padecía fuertes problemas de alcoholismo, tuvo 4 hijos a los que dejó de ver desde muy pequeños.

Don Roberto vivía en casa de sus papás, actualmente vive ahí un sobrino que regreso de EUA por problemas de adicción, se emplea eventualmente como músico con ingresos mínimos, en temporadas el sobrino se lo lleva a vivir con él.

Maricela de 51 años:

Hace 14 años padeció de cáncer cervicouterino y ahora le practicaron una mastectomía radical derecha por cáncer de mama. La Dra Palacios está indicando tto. de quimioterapia.

Maricela vivía en EUA, pero regresó hace 14 años por su padecimiento. Actualmente se encuentra desempleada, trabajaba cuidando ancianos y limpiando casas en EUA y aquí en Torreón cuidaba un enfermo 3 días a la semana pero por su padecimiento ya no puede realizar esfuerzos.

Con lo que juntó cuando vivía en EUA construyó una casa pero quedó en obra negra, pero sin embargo cuenta con todos los servicios. Tiene un hijo que vive en EUA, casado y con 2 hijos, es quien le envía dinero para sus gastos.

Elías de 37 años:

Canalizado en una brigada en la comunidad del Tanque Aguilereño, fue valorado por el Dr. Valle quien solicitó consulta a psiquiatría ya que presenta crisis de ansiedad, también se le canalizó a la Cruz Roja ya que el paciente no escucha bien.

Se le diagnosticó hipoacusia moderada con predominio izquierdo, necesita un aparato auditivo con un costo especial de $4,408.

Elías está separado de su esposa e hijos desde mayo de este año, vivían en el ejido San Agustín pero él se regresó a casa de sus papás; en Tanque Aguilereño.

Elías trabajó 8 años en la obra en una empresa marmolera y últimamente en el campo cuidando chivas, ya que no le confían muchos trabajos por su problema de audición.

Cynthia de 16 años:

Nació con enfermedad congénita de mielomeningocele y vejiga neurogénica, motivo por el cual necesita el uso de pañal desechable.

Hace 3 años la operaron de una hernia inguinal como consecuencia de una cirugía realizada de la vejiga, como no guardó reposo se le formó esta hernia. Actualmente utiliza sonda Foley y bolsa recolectora de orina y lleva una dieta especial ya que también tiene dañado el intestino.

Está estudiando prepa abierta y ella misma se encarga de su aseo personal y cambio de sonda.

Su papá trabaja como albañil ganando $900 semanales, su mamá es ama de casa y ayuda a una vecina en la venta de comida ganando $100 al día.

Tiene 3 hermanos más, viven en una casa prestada, el segundo piso está en obra negra, duermen todos en un cuarto.

Cynthia acude a consultas y terapias a la Asociación de Vejiga Neurogénica del DR. Chong.

Don Manuel de 73 años:

Presenta antecedentes de diabetes mellitus tipo 2, con evolución de 20 años sin un adecuado control, por lo que perdió algunos de sus dedos y hace 4 meses el resto de los dedos del pie derecho.

Estuvo internado en el HU de San Pedro ya que ahí vive una hermana que es la que se hace cargo de su recuperación; están solicitando apoyo con material de curación.

El paciente se encuentra estable y hace uso de una silla de ruedas. Está separado desde hace 20 años, tiene un hijo que vive en EUA y una hija que lo visita eventualmente.

Se mantiene del programa 70 y más y de unas despensas que le dan cada 2 meses. El y su hermana viven actualmente en la casa que era de sus padres, donde rentan la parte de abajo y reparten el dinero entre sus 4 hermanos.

B) ACEPTACION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Laguna Agrícola Mecánica en apoyo a las Instituciones educativas y al crecimiento académico de sus Alumnos, les imparte cursos relacionados con la carrera afín a nuestras actividades.

Todos los Alumnos son canalizados y atendidos con el Personal experto en nuestras Áreas.

Alumnos de la UJED

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO
FACULTAD DE AGRICULTURA Y ZOOTECNIA
DIRECCIÓN
Carretera Gómez Palacio-Tlahualilo Km 32 Venecia, Durango. México.
Apdo. Postal 1-142 en Gómez Palacio, Dgo. C.P. 35000; Tel. y FAX: (871) 711-88-76, (871) 711-88-75
UJED FAZ
ACREDITADA POR COMEAA

DIR/079/14

ING. FERNANDO SANCHEZ R
DIRECTOR LAMSA

Presente.-

Mediante la presente nos permitimos solicitar a Usted la autorización para la realización de una visita guiada a su empresa, por parte de alumnos del Tercer Semestre de la especialidad de Fitotecnia que actualmente llevan la materia de Mecanización Agrícola.

Nuestro programa de estudios incluye: Tractores Agrícolas, Implementos de Labranza, Sembradores de Precisión y Convencionales, así como Equipo Forrajero Diverso.

Siendo la marca John Deer que Ustedes orgullosamente distribuyen, la marca líder a nivel mundial consideramos que esta visita representara para nuestros alumnos una gran experiencia vivencial por lo que de antemano agradecemos a Usted su apoyo al proceso de formación de nuestros futuros ingenieros agrónomos fitotecnistas.

La visita a sus instalaciones es coordinada por el titular de la materia el MC. Luis Jesús Barrera Flores.

Sin más por el momento agradezco de antemano la atención presente.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"
Venecia, Dgo., a 18 de Marzo del 2014

DIRECTOR DE LA FACULTAD DE AGRICULTURA Y ZOOTECNIA

FACULTAD DE AGRICULTURA Y ZOOTECNIA UJED DIRECCIÓN

Ph.D. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ RÍOS

c.c.p.- Expediente
LJBF*brp

http://faz.ujed.mx Correo electrónico: fazujed@prodigy.net.mx

C) PARTICIPACION DE COLABORADORES EN ACTIVIDADES CON LA COMUNIDAD

Lamsa participa como miembro del Consejo de una asociación Cívica llamada **"Yo Soy Líder"** la cual está enfocada a formar Líderes Sociales dedicados y comprometidos con la Sociedad.

En el presente año dos de nuestros colaboradores han tomado el Seminario **"Yo soy Líder"** realizando cada uno labor Social con su Comunidad.

Los participantes son:

- Emmanuel Andrade Esparza
- Juan F. Dávila Rodríguez

Al terminar este seminario, los participantes deben presentar una "**CASCARITA"**, esto es, desarrollar un Proyecto en Beneficio de la Sociedad.

CASCARITA REALIZADA POR EMMANUEL ANDRADE (Colaborador de LAMSA)

La cascarita consistió en crear Conciencia en cuanto a la conservación del lugar en que vivimos, se limpió una cerrada habitacional en colaboración con los Vecinos.

CASCARITA REALIZADA POR <u>FERNANDO DAVILA (Colaborador de LAMSA)</u>

La cascarita consistió en elaborar un desayuno para Personas de la tercera edad del asilo Dr. Manuel Silva, con la finalidad de convivir y compartir experiencias con ellos.

D) APOYO A FUNDACIÓN SEMILLA

Fundación Semilla es una Organización No Gubernamental dedicada a mejorar las condiciones de vida de los niños indígenas de Durango.

El pasado 1o. de Noviembre, Lamsa Durango acudió a la Fundación Semilla para hacer entrega de un donativo que se recolectó en dicha sucursal.

E) PROYECTO : CULTURA DE ENVEJECIMIENTO EXITOSO

El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia (SMDIF) trabaja en coordinación con la empresa Laguna Agrícola Mecánica S.A. de C.V. (LAMSA), Distribuidor John Deere, en el plan de acción comunitario “Promoviendo una Cultura de Envejecimiento Exitoso”.

Todo el Personal de Lamsa Río Grande participó en dicha Actividad, acompañados por la Sra. Martha Patricia Molina Sánchez, Presidente Honorífica del SMDIF, y Sra. Imelda Rivas Zapata, Subdirectora del SMDIF.

Se realizaron diferentes actividades en la jornada como concursos de Baile, de Canto y de Reflexión para motivar a los Adultos Mayores a una etapa de vida llena de éxito.

En respuesta las Personas de la Tercera Edad mostraron mucha disposición para participar en dichas actividades.

Invitamos a participar a nuestros Clientes y acompañados de nuestro Personal, en conjunto animaron el ambiente.

GRAN PARTICIPACION EN LAS DINAMICAS

GRAN DIFUSION EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN CAUSO NUESTRO PROYECTO (NRT, EL SOL DE ZACATECAS, IMAGEN Y POLICROMIA)

Participan el DIF Municipal y la Distribuidora John Deere.

Promueven dinámicas entre adultos mayores

STAFF

RÍO GRANDE, El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia (SMDIF) trabajará en coordinación con la empresa Laguna Agrícola Mecánica, Distribuidora John Deere, para aplicar el plan de acción comunitario Promoviendo una Cultura de Envejecimiento Exitoso.

Martha Patricia Molina Sánchez, presidente honorífica del SMDIF, encabezó esta primera jornada de trabajo, que tuvo momentos de diversión en el Club de la Tercera Edad de la unidad.

Acompañada por Imelda Rivas Zapata, subdirectora del SMDIF, Molina Sánchez dio la bienvenida al equipo de trabajo de la empresa, y dijo que "de verdad que estas actividades complementan las que nosotros hacemos semana a semana con nuestros adultos mayores, y mientras se trate de sumar y obtener más beneficios para este sector vulnerable, adelante".

Por parte de la empresa se expuso que "acudiremos también a los clubes de las comunidades Loreto, Lázaro Cárdenas (Las Palomas) y Tetillas, además de que buscaremos la posibilidad de ir a la Casa Hogar Santa Elena para llevarles este plan de acción comunitario".

En representación de Eduardo García Onofre, gerente de la planta Río Grande, Rosa María Molina, coordinadora del plan, informó que "se realizarán diferentes dinámicas, como concursos de baile, de canto y de reflexión para motivar a los adultos mayores a una etapa de vida llena de éxito".

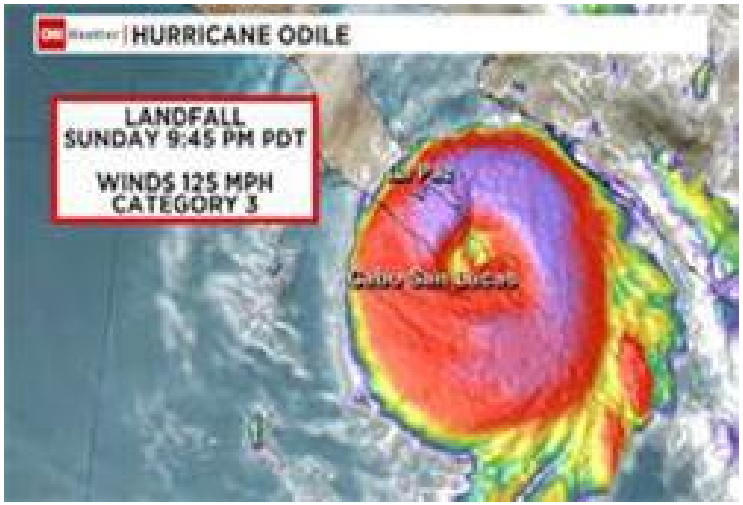
"Llevaremos música en vivo y algunos obsequios a los grupos, y de manera coordinada con el DIF Municipal y el personal de la empresa, realizaremos y compartiremos un refrigerio con los adultos mayores", expuso la coordinadora.

Los trabajadores del DIF Municipal y de la empresa bailaron y cantaron con los adultos mayores, y anunciaron que esta actividad se realizará de manera continua hasta febrero.

F) SOLIDARIDAD CON NUESTROS HERMANOS DE LOS CABOS POR LOS DESASTRES DEL HURACAN ODILE

El Huracán Odile categoría III tocó tierra a la 23:45 hrs. de este pasado 15 de Septiembre en las inmediaciones de Cabo San Lucas, Baja California Sur. Odile causó graves daños a la infraestructura de Los Cabos y cientos de miles de Personas permanecían sin agua, luz y señal telefónica,

LAMSA participó con apoyos, tanto económicos como en especie, con nuestros Hermanos afectados por ese fenómeno natural.



Los Colaboradores de **Grupo LAMSA**, Distribuidor autorizado John Deere, con ubicación en los estados de Coahuila, Durango y Zacatecas se unieron con la finalidad de enviar la ayuda necesaria a nuestros Hermanos que se encuentran en Los Cabos.

G) CELEBRACIONES ESPECIALES

Se llevó a cabo la Posada Navideña 2014 de LAMSA Torreón, donde se dieron cita para llevar a cabo dicha celebración. En este evento se entrega arcón y bolo a todo el Personal, además de ofrecerles una comida, rifa de regalos y música en vivo, fomentando así la convivencia entre todo nuestro Personal. Estos convivios se realizan en todas las Sucursales del Grupo.

7.- ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3. Apoyar principios de libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Eliminar el trabajo forzado y obligatorio.

Principio 5. Abolir las formas de trabajo infantil.

Principio 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A) Proyecto: Gestión del Talento Humano

B) Estudio de Clima Laboral

C) Taller: Desarrollo de Actitudes Productivas para la Mejora

D) Capacitación Técnica en JDU

E) Capacitación especial de Brigadas de Protección Civil

F) Política de Igualdad de Oportunidades

A) PROYECTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

El presente año el Fabricante Industrias John Deere implementó un Proyecto llamado “Gestión del Talento Humano” , el cual trata de una serie de Prácticas relacionadas con el Capital Humano, las cuales deben estar implementadas en todos los Distribuidores de la marca John Deere.

Laguna Agrícola Mecánica a nivel nacional fue el 1er. Distribuidor en cumplir con todas las prácticas relacionadas con este Proyecto, logrando así cumplir al 100% con la implementación correspondiente.

PRACTICAS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Distribuidor: Laguna Agricola Mecanica (LAMSA)	Diagnóstico	Revisión 1 WEBEX	Revisión 2 WEBEX	Revisión 3 WEBEX	Revisión 4 WEBEX
MODULO I INGRESO					
Reclutamiento					
Procedimiento y Política escrita de Reclutamiento y Selección					
Planificación de personal					
Plan de fuentes de reclutamiento					
Selección y Contratación					
Procedimiento de entrevistas y selección					
Evidencias de entrevistas de selección					
Evidencias de aplicación de pruebas técnicas para el puesto					
Inducción y Re inducción					
Soportes y registros de los procedimientos de inducción y re inducción					
Evaluación de los contenidos de la inducción					
Modelos de presentación institucional					
Documentación para el ingreso, acceso y otorgamiento de herramientas de trabajo					
Practicas profesionales					
Existencia de programas de practicas profesionales					
Procedimiento de practicas profesionales					

PRACTICAS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Distribuidor: Laguna Agrícola Mecánica (LAMSA)	Diagnóstico	Revisión 1 WEBEX	Revisión 2 WEBEX	Revisión 3 WEBEX	Revisión 4 WEBEX
MÓDULO II ESTRUCTURA Y DISEÑO ORGANIZACIONAL					
Organigrama en acción / actual: general, por sector y puntos de venta (sucursales, John Deere Express)					
Descripciones de puestos					
Definición de competencias					
Procedimiento de actualización de organigramas					
MÓDULO III COMPENSACIONES					
Sistema de beneficios y compensaciones					
Política de compensaciones y conocida por todo el personal					
MÓDULO IV DESARROLLO Y MOTIVACIÓN					
Capacitación					
Detección de necesidades de capacitación mostrando registros de encuesta, ficha de necesidades, entrevistas con gerente de cada área					
Procedimiento escrito y matriz de capacitación					
Evaluación de contenido de capacitación					
Matriz de responsabilidades del DTC					
Desarrollo					
Identificación de personas clave; alto potencial y promocionales					
Desarrollo y plan de carrera					
Plan de reemplazo					
Plan de Sucesión de puestos clave					
Gestión del desempeño					
Procedimiento de evaluación de desempeño					
Formulario de Evaluación de Desempeño					
Planes de mejora del desempeño					
Formato de plan de mejora de desempeño					
Retención					
Política para la retención del personal					
Medición de rotación del personal					

PRACTICAS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Distribuidor: Laguna Agrícola Mecánica (LAMSA)	Diagnóstico	Revisión 1 WEBEX	Revisión 2 WEBEX	Revisión 3 WEBEX	Revisión 4 WEBEX
MÓDULO V ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL					
Control y mantenimiento de los legajos del personal					
Manual del colaborador					
Ley de protección de datos					
Política para la administración de expedientes					
Entrevistas de egreso (renuncia / desvinculación)					
Política de desvinculación					
MÓDULO VI COMUNICACIÓN INTERNA					
Existencia y conocimiento sistémico de Misión Visión y Valores					
Encuesta de clima laboral					
Plan de Acción sobre Clima Laboral					
Política de comunicación interna (evidencia de Herramientas y soportes de comunicación interna (ejemplos, modelos)					
Reuniones efectivas: metodología, actas, minutas, etc.					

B) ESTUDIO DE CLIMA LABORAL

Cada año en LAMSA se elabora un estudio de Clima Laboral a través de un Despacho Consultor Externo especializado en el tema, “COSEM” Consultoría Organizacional Soluciones Empresariales representada por el Lic. Humberto Guajardo Acuña.

Esto se realiza a través de una encuesta ó cuestionario que cada Colaborador contesta en forma confidencial y Entrevistas presenciales selectivas.

Lo anterior es para continuar con el proceso de Mejora Continua en bien de esta Empresa y de todos los que aquí colaboramos.

C) TALLER: DESARROLLO DE ACTITUDES PRODUCTIVAS PARA LA MEJORA

La Dirección de Grupo LAMSA siempre preocupada por el Desarrollo y Crecimiento de sus Colaboradores, tomaron la decisión de que se impartiera el Taller de **Desarrollo de Actitudes Productivas para la Mejora** en la División Torreón, Durango y Zacatecas.

Este Taller fue impartido por el Lic. Humberto Guajardo Acuña, experto y profesional en este tema.

La duración del curso fue de 2 días con un total de 16 horas y fue tomado por todo el Personal.

DIVISION LAGUNA

DIVISION ZACATECAS

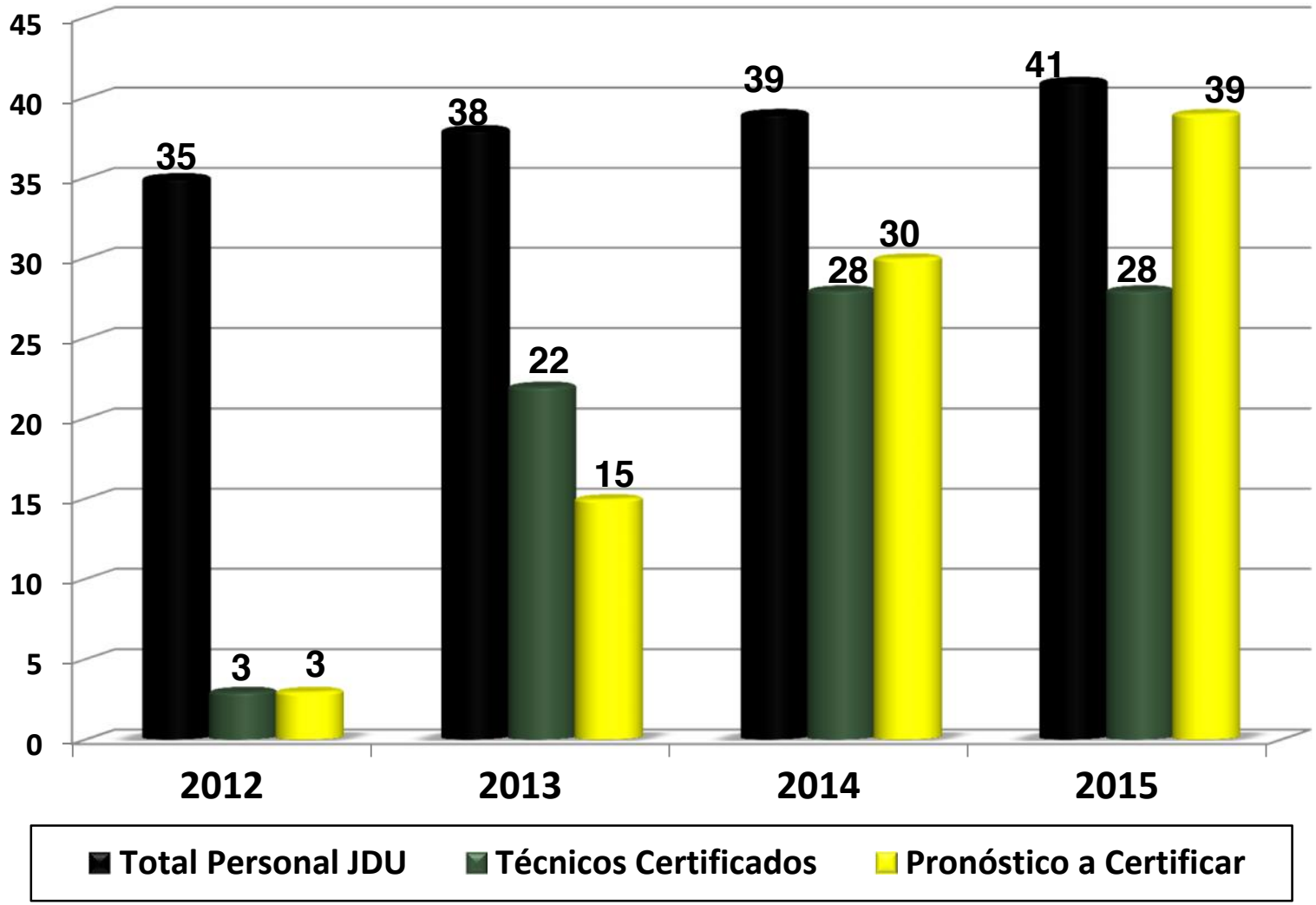
DIVISION DURANGO

D) CAPACITACION TECNICA EN JDU (JOHN DEERE UNIVERSITY)

INFORME DEL AVANCE EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y APRENDIZAJE EN EL AREA DE SERVICIO EN EL AÑO 2014

	TOTAL DE TÉCNICOS REGISTRADOS ANTE JDU	TOTAL DE TECNICOS CERTIFICADOS ANTE JDU	PEND. DE CERTIFICAR	GERENTES DE SERVICIO CERTIFICADOS EN JDU
1.- DIVISIÓN LAGUNA				
A) SUC. TORREON	**16**	**15**	**1**	**1**
B) SUC. NAZAS	**1**	**1**	**-**	**-**
C) SUC. JUAN ALDAMA	**2**	**1**	**1**	**-**
2.- DIVISIÓN DURANGO				
A) SUC. DURANGO	**7**	**5**	**2**	**1**
B) SUC. GUADALUPE VICTORIA	**2**	**1**	**1**	**-**
C) SUC. NUEVO IDEAL	**1**	**1**	**-**	**-**
D) SUC. VILLA UNIÓN	**1**	**0**	**1**	**-**
3.- DIVISIÓN ZACATECAS				
A) SUC. FRESNILLO	**5**	**3**	**2**	**1**
B) SUC. RIO GRANDE	**1**	**1**	**-**	**-**
C) SUC. SOMBRERETE	**1**	**-**	**1**	**-**
D) SUC. JEREZ	**2**	**-**	**2**	**-**
TOTAL.-	**39**	**28**	**11**	**3**

AVANCE ANUAL DE TECNICOS CERTIFICADOS VS. PRONOSTICO



E) CAPACITACION ESPECIAL DE BRIGADAS DE PROTECCION CIVIL

Nuestra Empresa preocupada por la integridad de todos sus Colaboradores continúa capacitando al Personal para crear Brigadas de Protección Civil.

Cada año se capacita a diferentes Colaboradores, con la finalidad de que la mayor parte de ellos tengan los conocimientos básicos y estén preparados en caso de existir algún siniestro.

Este año la capacitación abordó los siguientes aspectos:

- Combate contra incendios
- Primeros auxilios
- Manejo de Vehículos a la Defensiva

CAPACITACION A BRIGADISTAS DE “COMBATE CONTRA INCENDIOS”

CAPACITACION A BRIGADISTAS DE “ PRIMEROS AUXILIOS”

CAPACITACION " MANEJO DE VEHICULOS A LA DEFENSIVA"

F) POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

LAMSA sigue promoviendo la igualdad de empleo y promoción de vacantes para todos los Empleados de ésta Empresa.

Las decisiones para ocupar un puesto disponible están basadas en: calificaciones, méritos, habilidades y antigüedad del Empleado.

Nuestra Empresa no discrimina en oportunidad de empleo a Personas por razones de raza, religión, sexo, condición política, edad, nacionalidad, capacidades diferentes y cualquier otra característica que esté protegida por la Ley.

La Empresa proporciona a su Personal un empleo seguro, el pago puntual y oportuno de sus Salarios y Prestaciones, así como las condiciones laborales dignas para que no se vean en la necesidad de enviar a sus Hijos menores de edad a trabajar, sino que los Menores se enfoquen a sus estudios y a seguirse superando.

SALARIO

- El pago del salario se efectúa semanal o quincenalmente, dependiendo del tipo de nómina en la que se encuentre el Empleado y respetando los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo. Se entrega tarjeta bancaria para el cobro de su salario.
- En caso de que el ingreso del nuevo Empleado sea días antes de la fecha de pago y aún no cuente con su tarjeta del banco, se le pagará con cheque en las mismas instalaciones de la Empresa, todo esto con la finalidad de que pueda proveer bienestar a su familia.

PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

La Empresa otorga incentivos económicos de acuerdo a los años de antigüedad.

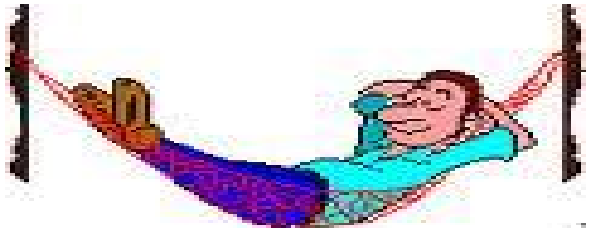
UTILIDADES

La Empresa apegada a los lineamientos laborales, cumple con la entrega de Utilidades a los Trabajadores, en el tiempo estipulado.

DIAS DE DESCANSO

Cumpliendo con las disposiciones legales, LAMSA otorga los días de descanso obligatorios por la ley, además algunos concedidos por la empresa como a continuación se presentan:

Obligatorios por Ley:



1º ENERO
1er. Lunes en Conmemoración del 5 de FEBRERO
1er. Lunes en Conmemoración del 21 de MARZO
1º MAYO
16 SEPTIEMBRE
3er. Lunes en Conmemoración del 20 de NOVIEMBRE
1º DICIEMBRE (cada 6 años por cambio de Presidente de la República)
25 DICIEMBRE

Concedidos por la Empresa:

10 MAYO (1/2 día por la tarde para todo el Personal)
2 NOVIEMBRE
12 DICIEMBRE
24 DICIEMBRE (1/2 día por la tarde)
31 DICIEMBRE (1/2 día por la tarde)

SEMANA SANTA como sigue:

Miércoles	½ día por la tarde
Jueves	Todo el día
Viernes	Todo el día
Sábado	Todo el día

8.- MEDIO AMBIENTE

Principio 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

A) Laguna Yo Te Quiero . Verde

B) Comercialización de Equipos de Riego que mejoran el Rendimiento del agua.

C) Planta Tratadora (Recicladora de Agua)

D) Manejo de Desechos y/o Residuos Electrónicos

E) Reducción de Consumo de Energía Eléctrica

F) Programa 8 “S”

G) Concentrado de Residuos Peligrosos

H) Concentrado de cartón y madera, así como basura Orgánica e Inorgánica

I) Sistema Organizacional en Intranet

A) LAGUNA “YO TE QUIERO…VERDE”

El pasado 27 de Septiembre LAMSA Torreón se unió y participó con la brigada voluntaria de 12 colaboradores en el proyecto **“Laguna Yo Te Quiero… Verde”.**
Es un proyecto que busca crear cultura sobre el cuidado de la flora de la región, reforestando la Comarca Lagunera (Torreón, Gómez Palacio y Lerdo) en un día a través de la unión y participación ciudadana.

LAGUNA
QUIERO

B) COMERCIALIZACIÓN DE EQUIPOS DE RIEGOS QUE MEJORAN EL RENDIMIENTO DEL AGUA

Siempre atentos a la conservación de los recursos de nuestro planeta, en LAMSA contamos con el Departamento de Sistemas de Riego ofreciendo asesoría, diseño, venta, instalación y servicio de todo tipo de Sistemas de Riego, los más eficientes a nivel mundial, logrando así que se produzcan mayores y mejores cosechas con el consiguiente ahorro de consumo del vital líquido en el área agrícola. Cumpliendo así con un compromiso en beneficio de toda la Sociedad.

RESULTADOS DEL BENEFICIO POR EL AHORRO EN EL CONSUMO DE AGUA DE LOS SISTEMAS DE RIEGO QUE DESPLAZAMOS EN NUESTRA ZONA DE INFLUENCIA DURANTE EL EJERCICIO 2014

SUPERFICIE POR SISTEMA DE RIEGO CON VOLÚMENES EN m3 CON SISTEMA Y SIN SISTEMA

Sistema	Superficie (Has)	m3 Con/Sistema	m3 Sin/Sistema	m3 de Ahorro	% de Ahorro
Goteo	12,142	57,058,000	87,905,000	30,847,000	35%
Microaspersión	504	2,368,800	3,609,433	1,240,633	34%
Pivote Central	1,497	7,739,490	10,300,800	2,561,310	25%
Válv. Alfalferas	1,829	10,745,375	12,705,600	1,960,225	15%
TOTALES	**15,972**	**77,911,665**	**114,520,833**	**36,609,168**	**32%**

C) PLANTA TRATADORA (RECICLADORA) DE AGUA

Continuamos utilizando una Planta tratadora para el reciclaje del agua, pero sobre todo para el cuidado del medio ambiente, ésta Planta trabaja las aguas negras o residuales de la Empresa, misma que es reutilizable beneficiando tanto la no contaminación del medio ambiente y subsuelo, así como el ahorro en el consumo de este vital líquido.

D) MANEJO DE DESECHOS Y/O RESIDUOS ELECTRONICOS

LAMSA cuenta con un proveedor, Ecosoluciones Residuos Tecnológicos S.A. de C.V. que es una compañía de gestión y manejo de residuos tecnológicos ubicada en Torreón, Coahuila, México.

Este proveedor ofrece el servicio de recolección de residuos tecnológicos para que así todos los componentes sean reutilizados, reciclados, o enviados a co-procesamiento de manera ambientalmente responsable.

Es una opción confiable para que nuestra empresa cumpla con la obligación moral, social y ambiental en materia de residuos, señalada en la Legislación Mexicana.

CERTIFICADO DE MANEJO ADECUADO DE RESIDUOS TECNOLÓGICOS

Ecosoluciones Residuos Tecnológicos S.A. de C.V., certifica que con fecha del 05 de Noviembre, 2014

Laguna Agrícola Mecánica S.A. de C.V.

Ubicado en: Blvd. Periférico Raúl López Sanchez 10575 Pte Fraccionamiento El Roble 1, Torreón, Coahuila.

Entregó lote de equipos eléctricos y electrónicos, compensando la emisión de CO2 proveniente de los procesos primarios de producción de commodities, y contribuyendo a evitar el calentamiento global y la contaminación.

ECO SOLUCIONES RT

Ecosoluciones Residuos Tecnológicos, S.A. de C.V.
Joaquín Serrano 199B,
Cd. Industrial Torreón
Torreón, Coahuila
(871) 792-30-03
contacto@ecosolucionesrt.com

Clave Ambiental Única: 661327ERT2831001
Permisos y Autorizaciones Coahuila:
Transporte: SMA RL 091/2014 TRA-05-035-008-2014
Acopio, Almacenaje y Reciclaje: SMA RL 090/2014 AAR-05-035-003-2014

E) REDUCCIÓN EN EL CONSUMO DE LA ENERGÍA ELECTRICA

En LAMSA para la iluminación de todo el edificio, continuamos utilizando focos ahorradores, de esta manera reducimos el consumo de energía y contribuimos al cuidado del Medio Ambiente.

F) PROGRAMA 8 “S”

Nuestra Empresa sigue trabajando bajo el Programa de las 8 ”S” y constantemente lo actualizamos para adoptar y realizar éstas prácticas con la finalidad de crear lineamientos y estrategias generales para la implementación de cada uno de los sistemas de calidad en sus respectivas áreas de trabajo. La esencia del Programa de 8 “S” es cambiar actitudes y comportamientos.

8 “S”

Seiri – **S**eleccionar.

Seiton – **O**rganizar y Ordena

Seiso – **L**impiar.

Seiketsu – **B**ienestar (Sanear).

Shitsuke – **D**isciplina.

Shiraki Yaro – **D**eterminación y Unión.

Shido – **E**ntrenamiento Continuo.

Setsuyaku – **E**conomía y Combate a Desperdicios

G) CONCENTRADO DE RESIDUOS PELIGROSOS

Seguimos al pendiente del cuidado del medio ambiente, la Empresa crea un área de almacenamiento de Residuos Peligrosos, en la cual se concentran los aceites, filtros y estopas. Cada residuo se deposita en el contenedor correspondiente.

Se cuenta con un contrato de recolección de residuos peligrosos con la empresa Juger S.A. de C.V., la cual recoge los residuos cada vez que los contenedores se encuentran a su máxima capacidad.

De esta manera se evitan derrames y la contaminación del suelo.

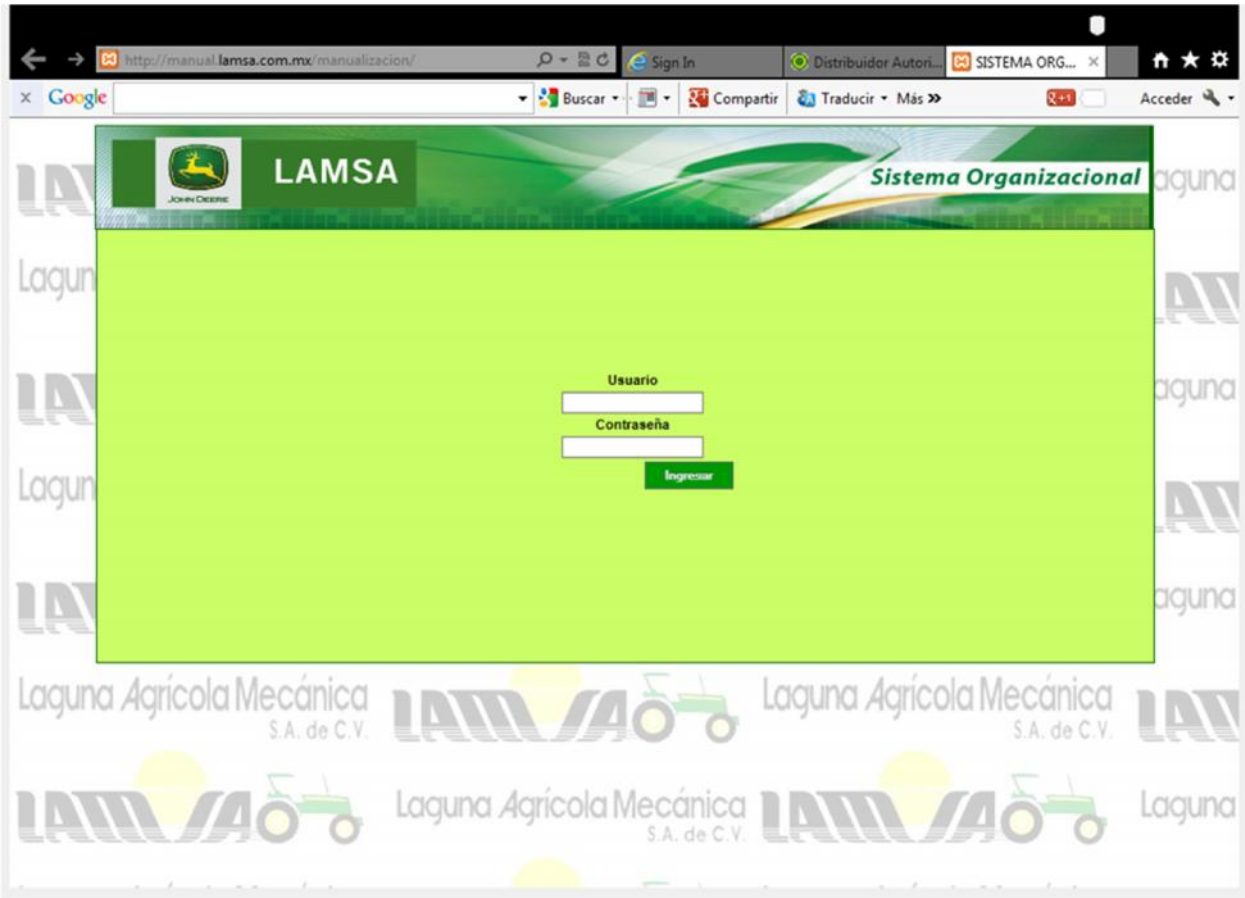
H) CONCENTRADO DEL CARTÓN Y MADERA DE LOS ALMACENES, ASI COMO SEPARACION DE BASURA ORGANICA E INORGANICA

En nuestra Empresa contamos con contenedores para depositar residuos Orgánicos e Inorgánicos colocados en lugares estratégicos. Todo nuestro Personal es consciente y sigue la práctica de que los residuos Orgánicos e Inorgánicos deberán depositarse en los contenedores indicados.

Además contamos con área especifica para depositar el cartón y la madera, una vez que se acumula una cantidad considerable se lleva a las recicladoras que correspondan.

I) SISTEMA ORGANIZACIONAL EN INTRANET

En LAMSA seguimos utilizando y actualizando el Sistema Organizacional en Intranet, el cual contiene todos los Organigramas, Manuales, Políticas y Procedimientos para estar a la vanguardia en tecnología y comunicación en línea, así como para contribuir como Empresa Socialmente Responsable (ESR) en el control del medio ambiente y economizar suministros.



9.- ANTICORRUPCIÓN

Principio 10. Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

En LAMSA continuamos con la preservación de los valores primordiales basados en la Honradez, por lo que seguimos impulsando el eje sobre la Anticorrupción en todos sus aspectos.

Asimismo y en coordinación con el Fabricante I.J.D. seguimos promoviendo la responsabilidad del uso de la marca **"JOHN DEERE"**, por lo que por ningún motivo y bajo ninguna circunstancia podemos participar en prácticas de corrupción , soborno, etc. que puedan afectar a la misma Empresa y a nuestros Grupos de Interés.

10.- MEDICIÓN DE RESULTADOS

ACTIVIDADES	MEDICION DE RESULTADOS
Participación Programa Cáritas: "Haz el bien, sabiendo a Quien"	Apoyo en conjunto con otras Empresas en aproxim. 53 casos y con una Aportación de LAMSA y Empleados de $ 147,000.00
Proyecto: Cultura de Envejecimiento Exitoso	Se realizaron actividades en coordinación con el DIF de Río Grande Zacatecas, y por el éxito obtenido se extendió este proyecto en diversas Comunidades como Loreto, Lázaro Cárdenas y Tetillas.
Solidaridad con nuestros Hermanos de Los Cabos por desastres del Huracán Odile	Apoyo de LAMSA y Empleados por la cantidad de $ 62,120.00 en efectivo
Recolección de Víveres (Huracán Odile)	Se recolectaron diversos artículos de higiene personal, despensa, limpieza, etc. y fueron enviados a través de las Instituciones de la localidad.
Estudio de Clima Laboral	Obtuvimos un alto grado de Calificación en éste Diagnóstico.
Taller de Desarrollo de Actitudes Productivas para la Mejora	Este taller se llevó a cabo con el 100% de nuestro Personal, formando 12 Grupos de aprox. 25 Personas cada uno, en las diferentes Divisiones de nuestra Empresa.

ACTIVIDADES	MEDICION DE RESULTADOS
Brigadas de Protección Civil	Segundo Grupo de Capacitación en Brigadas de Primeros Auxilios y Combate contra Incendios, así como Primer Grupo en Manejo de Vehículos a la Defensiva.
Capacitación y Entrenamiento	Durante 2014, el 100 % del Personal obtuvo algún tipo de Capacitación.
Sentido de Pertenencia de nuestro Personal	El Índice de Rotación del Personal durante 2014 fue del 0.6 %, lo que indica que el Personal está satisfecho de pertenecer a esta Organización.
Programa de Reforestación: "Laguna, Yo te quiero Verde"	En Total se plantaron 46,000 árboles, de los cuales nuestra Brigada apoyó con 100 árboles.
Energía eléctrica	Ahorro del 10% en consumo.
Comercialización de Sistemas de Riego	Ahorro del 32% en consumo de agua.
Planta Tratadora de Agua	El agua se recicla al 100%, no existiendo desperdicio.
Energía eléctrica	Ahorro del 10% en consumo.
Sistema Organizacional en INTRANET	Ahorro del 50% en papelería y suministros, y logrando una comunicación más eficiente.

11.- CONCLUSIONES

Reiteramos nuestro compromiso de continuar en este Pacto, mismo que forma parte de la filosofía de esta Empresa, ya que va enfocado a la dignificación del Ser Humano y a la preservación y cuidado del Medio ambiente para la conservación de nuestro Planeta.

Las acciones emprendidas y expuestas son el enfoque de las prácticas de sustentabilidad para la Comunidad en que estamos ubicados y así contribuimos con nuestro granito de arena para un Sociedad más Humanizada y un Mundo más Saludable.