

Guadalajara, Jalisco; México

30 de noviembre de 2016

Estimados representantes del Pacto Mundial,

Estancia 25 Arquitectos, ha iniciado una etapa de cambio donde estamos comprometidos con la responsabilidad social en el impacto de nuestras actividades; en este tenor una de nuestras prioridades es la contribución al logro de los 10 principios del Pacto, para lo cual hemos realizado diversas actividades en nuestra gestión del trabajo.

El enfoque de esta nueva etapa representa para nuestra empresa la transición a un modelo incluyente y comprometido con su entorno desde nuestros colaboradores hacia con nuestros clientes basado en nuestros valores y planteamiento estratégico, para comunicar nuestra propuesta de valor como una directriz que marque nuestros trabajos:

Diseñar y Construir espacios arquitectónicos conceptualizando las necesidades del cliente para desarrollar un entorno que integre mediante la calidad en los acabados del proyecto una personalización integral de la identidad del cliente.

Reiterando nuestro compromiso anexo al presente nuestra comunicación sobre el progreso 2016 con la firme consigna de seguir trabajando para contribuir a cumplimiento de lo pactado.

Cordial Saludo,


Arq. Luis Alberto Meza Ramos
Director General



Nuestros Valores

HONESTIDAD

Actuar con Probidad, haciendo las cosas correctamente siempre buscando el bien común, siendo sinceros y sensatos en todo momento

EMPUJE

Implica un compromiso con los demás, con nuestros clientes y nuestros colaboradores; es el buscar el como si, en un cambio continuo para ser mejores

CALIDAD

Diseñamos y construimos espacios dignos y con valor agregado, buscando en los pequeños detalles las grandes satisfacciones

ARROJO

Buscamos la superación constante en nuestros trabajos; cada proyecto es distinto, un nuevo reto que culmina con un verdadero gracias por parte del cliente

FACTOR HUMANO

Nuestros clientes y colaboradores son personas con sueños e intereses, tomamos eso como personal para que en nuestros trabajos siempre este presente la humanidad de los proyectos que cumplan con un sueño del cliente; que cada trabajo invite a la superación profesional y personal de nuestros colaboradores

Misión

Somos un equipo de profesionales de la construcción que ayuda a hacer realidad las ideas de un espacio, diseñando y construyendo con calidad y armonía cada proyecto que se nos encomiende como si fuera propio.

Visión

Ser un referente en la arquitectura de calidad a nivel nacional, ofertando un servicio de diseño y edificación que vincule la personalización de las ideas de nuestros clientes

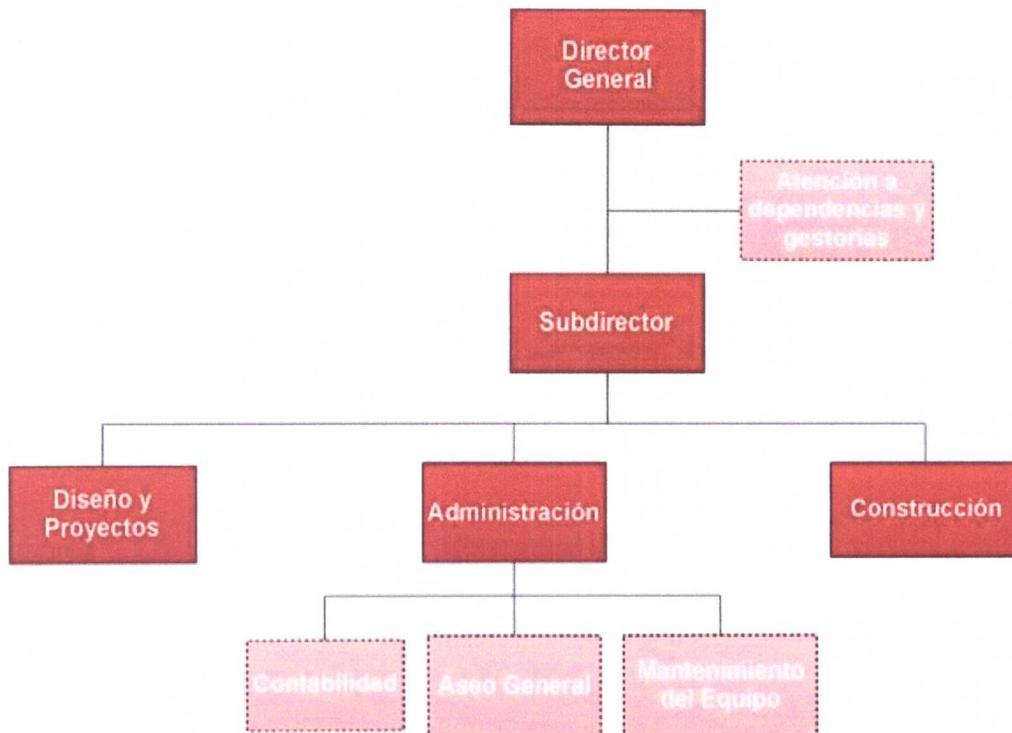
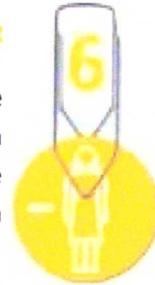


Normas Laborales

Se estructura un organigrama basado en competencias de los colaboradores de la organización.

ESTIMULAR

Prácticas que eliminen cualquier tipo de discriminación





Normas Laborales

Se elaboró descripción de puestos para cada una de las áreas de la organización.

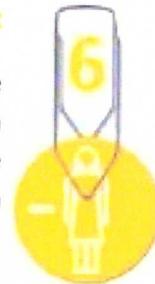
ELIMINAR

Toda forma de trabajo forzoso



ESTIMULAR

Prácticas que eliminan cualquier tipo de discriminación



II. DESCRIPCIÓN DE PUESTO

Instrucciones: Para responder este cuestionario al menos deberán participar el jefe inmediato y la persona que ocupa el puesto. La información deberá reflejar **el puesto que en la práctica opera**. Si desconoce alguna información, por favor indíquelo así.

1. Información general del puesto	
Nombre	Del puesto en la práctica: <u>Director General</u>
Puesto al que reporta	
Nombre y puesto del jefe inmediato	
Puesto(s) que le reportan directamente	Subdirector: Ing. Adolfo Estrella Administración; Lic. Blanca Valdovinos Construcción: Martha Contreras
Forma de contratación	<input checked="" type="checkbox"/> Nómina <input type="checkbox"/> Lista de raya <input type="checkbox"/> Honorarios Nivel salarial: <u>\$15.000 a \$30.000</u>
Objetivo	Actúa como representante legal de la empresa, fija las políticas operativas, administrativas y de calidad en base a los parámetros fijados por la organización, responsable ante los accionistas e inversionistas, por los resultados de las operaciones y el desempeño organizacional, junto con sus principales colaboradores, planea, dirige y controla las actividades de la empresa. Ejerce autoridad funcional sobre el resto de cargos ejecutivos, administrativos y operacionales. Actúa como soporte de la organización a nivel general, es decir a nivel conceptual y de manejo de cada área funcional, así como

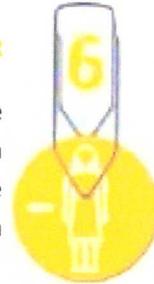


Normas Laborales

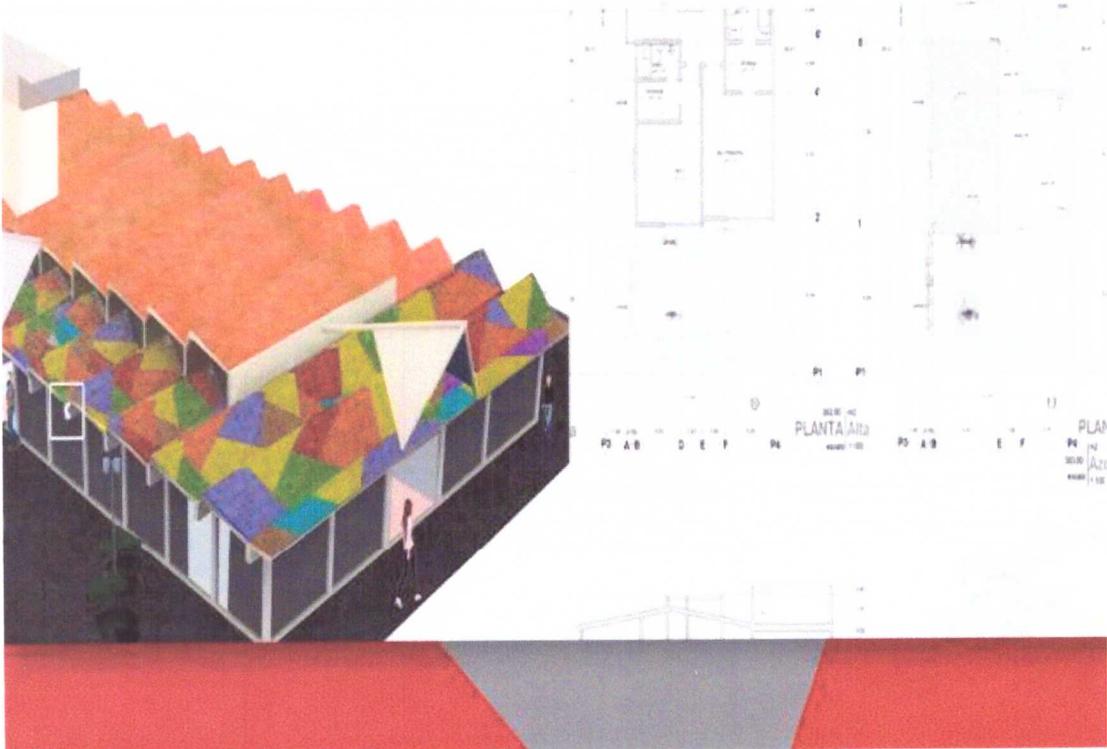
Se elaboró un manual de procedimientos de las áreas y sus interacciones.

ESTIMULAR

Prácticas que eliminen cualquier tipo de discriminación



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS 2016





Derechos Humanos



Normas Laborales

Se elaboró reglamento interno de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Estancia 25 Arquitecto, De acuerdo a lo dispuesto por los artículos 422, 423, 424, 425 y demás relativos de la ley federal del trabajo, que elaboran por una parte el Arquitecto Luis Alberto Meza Ramos en lo sucesivo el patrón, con domicilio en Reforma #1714, col. Ladrón de Guevara, de la ciudad de Guadalajara, Jalisco dedicado a la construcción y por la otra, en representación de los trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

Capítulo I

Ámbito de Aplicación

- 1.- Están sujetos al presente Reglamento, todas las personas que desempeñen cualquier trabajo subordinado a favor de la empresa.
- 2.- El presente Reglamento es de observancia obligatoria tanto para la empresa como para los trabajadores a su servicio incluyendo, desde luego, a todos los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de depósito del mismo.
- 3.- El personal de la empresa está obligado a cumplir también con las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte la misma, las cuales les serán dadas a conocer a través de los medios adecuados para el caso.
- 4.- Este reglamento incluye a todas las sucursales propiedad del patrón y las que en lo futuro se llegaren a crear.

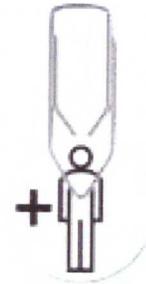
Capítulo II

Organización del Personal

- 4.- Los trabajadores se clasifican de acuerdo a la duración del contrato en:
Trabajadores permanentes: aquéllos cuya relación de trabajo tiene carácter de tiempo indeterminado conforme al contrato colectivo o individual de trabajo.

RESPETAR

Y apoyar la protección de los DDHH



ASEGURAR

La no participación de la empresa en violaciones a los DDHH



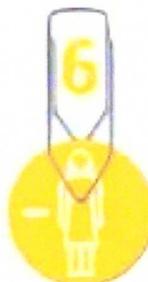
APOYAR

La libertad de Asociación



ESTIMULAR

Prácticas que eliminen cualquier tipo de discriminación





Medio Ambiente

Se agregó a la firma del correo electrónico,
leyenda con enfoque preventivo.

ASUMIR

Enfoque
preventivo que
favorezca el
medio ambiente



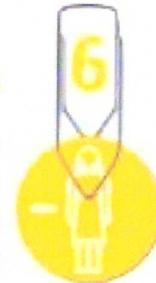


Normas Laborales

Se realizó un diagnóstico del clima laboral.

ESTIMULAR

Prácticas que eliminen cualquier tipo de discriminación



CLIMA ORGANIZACIONAL 2016

El propósito de esta encuesta es garantizar que la empresa Estancia 25 Arquitecto se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de acción, con el fin de ofrecer mejoras a las políticas, prácticas y procedimientos de la organización.

*Por favor responda el cuestionario **individualmente**. No incluya su nombre, a menos que así lo desee.*

PROCESO

Los resultados serán revisados y tabulados por Desarrollo Organizacional y la información recopilada será manejada con total confidencialidad y objetividad. A la vez los resultados obtenidos se divulgarán con cada una de las áreas involucradas para ser analizadas y sugerir planes de acción.

Cuanto tiempo tiene de laborando en la empresa

1.-	Menos de 1 año	
2.-	De 1 a 2 años	
3.-	De 3 a 4 años	
4.-	5 años en adelante	

Marque con una X su tipo de sexo

1.-	Masculino	
2.-	Femenino	

Las siguientes preguntas requieren que usted aporte sus opiniones, actitudes y sentimientos respecto a la empresa Estancia 25 Arquitecto y su área de trabajo.



Normas Laborales

Se elaboró políticas de rechazo al trabajo infantil.

ERRADICAR

Todo tipo de trabajo infantil



POLÍTICAS AL TRABAJO INFANTIL

1. Queda prohibido el trabajo a menores de 12 años, no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
2. Jornadas máximas de 6 horas para menores entre 12 y 16 años de edad, bajo la autorización de los padres de familia o tutor del menor en documento firmado como responsable.
3. Prohibido las labores insalubres o peligrosa.
4. Prohibido al trabajado extraordinario o nocturno para menores de edad.
5. Realizar los servicios de conformidad con las normas internacionales de trabajo incluyendo al trabajo forzoso u obligatorio y la negación del trabajo infantil.



Anticorrupción

Se elaboró políticas de anticorrupción.

COMBATIR

La corrupción en
todas sus formas



POLÍTICAS DE ANTICORRUPCIÓN

1. No dar sobornos como parte de un contrato a funcionarios públicos o empleados de la parte contratante.
2. No utilizar intermediarios, como agentes subcontratistas, consultores o cualquier otro tercero, para ocultar pagos a funcionarios públicos, familiares, amigos o asociados de negocios.
3. Asegurar que los pagos realizados a cualquier representante de Estancia 25 Arquitectos, sean solamente una remuneración por servicios prestados legítimamente.
4. Está prohibido dar y/o recibir cualquier pago indebido o deshonesto, que sea contrario a derechos o a las buenas costumbres, para obtener alguna influencia en la iniciación o conservación de una relación de negocios.
5. De conformidad con la legislación aplicable, está prohibido dar sobornos, incentivos, pagos, regalos o actividades de esparcimiento, directa o indirectamente, a funcionarios gubernamentales, contactos, empresas, proveedores, clientes, organismos o instituciones, para influir o premiar indebidamente un acto o decisión, en beneficio de la empresa.