

HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.



COP PARA

EL PACTO MUNDIAL

ACTUALIZACION 2016-2017

HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.

AVE. W. 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEX.
TEL.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2



H. CABORCA, SONORA. MEXICO A 16 DE FEBRERO DE 2017.

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR GENERAL

Cumpliendo con el Compromiso que firmamos hace tres años de ser parte del Pacto Mundial en México, hoy en *Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.* seguimos refrendando y valorando este compromiso.

Por lo anterior le confirmo que seguimos trabajando con nuestros valores fundamentales: Honestidad, Responsabilidad, Educación, Respeto y Trabajo en Equipo.

Nuestro desempeño sigue siendo ético y dentro de las leyes aplicable, y que nos comportemos como ciudadanos corporativos responsables dentro de nuestra comunidad, grupos de interés, colaboradores, etc.

Estamos a la vanguardia del mundo que nos rodea, que cambia constantemente, y de alguna manera se vuelve más desafiante. Por lo tanto nosotros, tuvimos la necesidad de hacer cambios en nuestro código de ética, trabajamos este año en mejora de nuestro medio ambiente, compromisos con la comunidad, seguimos practicando el Manual de Gobierno Corporativo, donde demostramos la transparencia para nuestros clientes y colaborador, etc.

En el 2016, reorganizamos el ámbito laboral y se integró el Departamento de Capital Humano para apoyar a nuestro personal en todas sus necesidades, además tuvimos la presencia del escritor y expositor Carlos Cuauhtémoc Sánchez con la plática "Tu actitud es nuestro éxito", en Anticorrupción se integró el Departamento de auditoria interna y seguimos con todos los programas, compromisos y actividades del año 2015.

Cambios que les informaremos en este documento, ya que el objetivo de ser parte del Pacto Mundial es cumplir con lo establecido como Empresa.

En Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. es una empresa que cada día busca calidad en todo su entorno, laboral, social, grupos de interés, clientes y demás.

Mencionando que tenemos entre otras certificaciones nacionales Empresa Socialmente Responsable (ESR) y Empresa Libre de Trabajo Infantil (DEALTI).

Comparto con Ustedes el trabajo de nuestro tercer año, con el compromiso con el Pacto Mundial.


SR. GONZALO VIVEROS AREVALO
DIRECTOR GENERAL



HORTICOLA DEL DESIERTO
S.C. DE R.L. DE C.V.

MANUAL DE GOBIERNO
CORPORATIVO



EL SER HUMANO ES UN SER GREGARIO.

Desde el comienzo de los tiempos, el hombre ha necesitado trabajar en equipo para lograr grandes objetivos. Así se crearon civilizaciones.

Así vive el hombre en sociedad hasta nuestros días. Sin embargo, para que esta vida en sociedad sea armónica necesita de normas que la regulen, las que están fuertemente ligadas a conceptos y valores. Nuestra Empresa tiene la filosofía de mejorar día a día la vida de las personas y de la sociedad, por eso exponemos este año nuestra cultura de **Gobierno Corporativo** y nuestra **Responsabilidad Social Empresarial**.

Lo hacemos porque somos parte de esta sociedad y día a día queremos mejorar nuestra responsabilidad y labor con nuestra comunidad local, internacional y con su gente.



CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Señores Socios, Colaboradores,
Clientes y Proveedores:

A lo largo de 25 años de vida, **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.** ha tenido como motor central los valores que sus socios han querido fijar como directrices tutelares para el desarrollo de las actividades propias de la Empresa.



2

Estos valores y principios, que fundamentan la Misión del **Hortícola del Desierto** y que son también parte importante del orgullo que sentimos quienes pertenecemos a Nuestra Empresa, tienen como pilar esencial la idea de que la persona debe ser el centro de toda actividad humana, por lo que toda definición de objetivos, políticas y acciones que la empresa implemente debe ser consistente con la promoción del desarrollo personal, profesional y familiar de todos quienes se relacionan con ella, particularmente los socios, colaboradores y sus familias, proveedores, clientes y las distintas comunidades en las que se desenvuelve.

Por ello, creemos que las obligaciones de una Empresa como la nuestra no siempre pueden limitarse a aquello a lo que por ley se encuentra sometida, pues existe también un imperativo ético que es necesario cumplir. Asimismo, dado que las empresas forman parte de una sociedad que funciona como un todo, la forma en que aquéllas dirijan sus negocios afectará necesariamente a los integrantes del cuerpo social, lo que como consecuencia terminará por influir en los resultados de la compañía.

En **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.** Creemos firmemente que nuestro respeto por estas convicciones explica de forma importante los reiterados éxitos que la empresa ha logrado a lo largo de su existencia. Sin embargo, la forma en que hoy se interrelacionan la Empresa, Socios, Trabajadores y la Sociedad en General hace que ya no sea suficiente con llevar a la práctica sanas políticas de gobierno corporativo y de Responsabilidad Social Empresarial, sino que además es necesario que éstas se comuniquen a todos aquellos los aspectos que se ven afectados con el accionar propio de la Empresa.

3

Este año 2015, tuvimos la oportunidad de elaborar este *Manual de Gobierno Corporativo de Hortícola del Desierto*, para dar a conocer nuestra forma sencilla y practica de realizar nuestras actividades financieras, económicas y sociales. y cada año hacemos el compromiso de seguir mejorando y ampliando este Manual.

En efecto, la opinión que la Comunidad, de nuestros Proveedores, Clientes, Socios y Colaboradores posee acerca del grado de transparencia en La administración de **Hortícola del Desierto, S. C. de R.L. de C.V.** Con un comportamiento ético de la empresa en cada una de sus funciones y actividades que realiza.

Lo más importante y sin que ésta, incorpore ciertos valores a su funcionamiento interno no pueden cumplir con sus objetivos. Igualmente, es nuestra opinión que una verdadera Responsabilidad Social Empresarial no puede entenderse como una simple transferencia de recursos de un bolsillo a otro; todo lo contrario, una sana política en este sentido debe considerar que los fondos que se destinan para estos fines deben estar orientados a producir un beneficio social que sea sustentable en el tiempo.

Por otra parte, y especialmente por cuanto son los fondos de nuestros Socios los que están involucrados, en **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.** Entendemos que nuestras acciones en este campo deben coincidir lo más

posible con los objetivos de aquéllos, de manera tal que al beneficiar a los distintos estamentos considerados en nuestra Misión, se busque también rentabilizar aún más la inversión de quienes han confiado en la empresa.

Nos resulta sorprendente, entonces, que los mayores esfuerzos de **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.** En el campo de la Responsabilidad Social Empresarial estén dirigidos hacia sus propios trabajadores.

En Nuestra Empresa tenemos muchas cosas que nos hacen sentirnos orgullosos. Con este documento deseamos compartirlas con nuestros Socios, Colaboradores, Clientes, Proveedores y con la Sociedad en General, de manera tal que lo que para nosotros resulta conocido, pueda ser apreciado también por el resto de la comunidad y contribuya aún más a mantener la sólida, respetable y confiable. Manteniendo este atributo como una ventaja competitiva para la Empresa.

El informe que a continuación se entrega se divide en dos partes. La primera de ellas, relativa a **Gobierno Corporativo**, contiene una descripción del funcionamiento de nuestra Empresa, considerando todos sus órganos de administración y los principales integrantes de estos mismos, así como en este 2016 realizaremos una serie de avances y propuestas relativas a optimizar las prácticas de buen gobierno corporativo al interior de la organización.

Asimismo, se incluye en esta sección una descripción de los vínculos existentes entre **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.** y sus socios relacionadas y un capítulo relativo a las distintas formas que fiscalizan, auditan y califican la empresa.

La segunda parte de este documento entrega información relativa a las políticas y actuaciones de la Empresa en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial.

PRIMERA PARTE:

GOBIERNO CORPORATIVO

6

Valores y principios, que fundamentan la Misión del Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. y que son también parte importante del orgullo que sentimos quienes pertenecemos a esta Empresa.

Dentro de los objetivos de este reporte se encuentra también permitir una relación aún más directa y transparente con nuestros socios, clientes, proveedores y analistas, en cuanto se les entrega evidencia de la adecuación de Empresa a los principios de buen gobierno corporativo comúnmente aceptados y del progresivo proceso de identidad entre esas recomendaciones y las prácticas de administración vigentes en la Empresa.

Es por ello que este trabajo no sólo busca dar a conocer las prácticas hoy existentes al interior de la Empresa, sino también informar sobre una serie de medidas que se están implementando al interior de la organización con el fin de mejorar aún más nuestras prácticas de buen gobierno. Entre ellas podemos destacar la creación de un *Comité de Gobierno Corporativo* y Responsabilidad Social, el cual es integrado por cinco Colaboradores y Socios de la entidad.



Asimismo, se ha establecido una nueva política de autoevaluación al interior de la empresa y se propone una nueva política de remuneraciones para el mismo, esta se hará para el año 2016. Igualmente, con el fin de mejorar la información que reciben nuestros Socios en general se ha resuelto la creación de una oficina dedicada a atender los requerimientos que aquéllos puedan formular en este sentido.

7



Para nuestra Empresa, este informe es sólo un primer paso y constituye el inicio de un proceso por el cual **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.** pretende continuar intensificando las mejores prácticas de buen gobierno al interior de la Corporación y profundizar la entrega y transparencia de la información que proporciona a sus accionistas, clientes, proveedores, colaboradores y la comunidad en su conjunto.

COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Gonzalo Viveros Arévalo

Director General

El Director General, supervisa y revisa todas las áreas de importancia de la empresa, incluyendo la responsabilidad de producción, comercialización y manejo de actividades con Proveedores y Clientes.

Gonzalo Viveros Herrera

Socio

Se encarga de vigilar las actividades relacionadas con el manejo de bienes y servicios de la Empresa, como representante del área de Socios.

Alejandrina Herrera Bustamante

Gerente Administrativo

Coordina las actividades de toda la organización en el área administrativa, sí también coordina la tesorería y demás bienes de la empresa.

Ma. Dolores Badillo Araiza

Contralor

Controla las áreas administrativas, recursos humanos, clientes y proveedores de la empresa, llevando un control de costos y demás.

Abraham Hulshoff

Director de Comercialización

Encargado de servicio a Clientes internacionales, logrando una comercialización del producto eficiente, exacta y de excelente calidad.

Yohsi Dalisa Morales Rosas

Recursos Humanos

Encargada de proteger, coordinar y supervisar a los colaboradores de la empresa, siendo la representante de todo el personal de **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.**



Misión y principios que rigen las labores del Comité De Gobierno Corporativo:

Todas las actuaciones del Comité de Gobierno Corporativo de registrarán en 2016 por los siguientes principios: (Todas estas actividades será a partir del próximo año).

10

- **Código de Ética** (documento ya existente). El cual contiene los principios que deben inspirar la forma de conducción de los negocios de todos los miembros de la Empresa, abarcando aspectos del comportamiento comercial en la relación con accionistas, clientes, proveedores, colaboradores y sus familias y público en general, refiriéndose también a los eventuales conflictos de interés entre las conductas personales de quienes pertenecen a la **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.**
- El Comité de Gobierno Corporativo debe velar porque todos y cada uno de sus actos se realicen de la forma más transparente posible, de manera que no quede duda que éstos se han efectuado con apego irrestricto a su Misión. Igualmente, el Comité debe procurar que este mismo principio rijan en todos los actos de la administración de la empresa.
- Los miembros del Comité deben desempeñar su labor disponiendo de una información completa, de buena fe, con la diligencia y cuidado debidos y velando siempre por los mejores intereses de la empresa y de todos sus accionistas. Para asegurar el cumplimiento de estos fines, la Empresa ha establecido los procesos que permiten un completo y transparente flujo de información desde y hacia el Comité.

- Cuando las decisiones del Comité pudiesen afectar a los distintos grupos de socios de forma dispar, el Comité debe actuar con todos los socios de forma justa. Para ello debe asegurarse la libertad de opinión de todos los miembros del Comité y debe incentivarse la crítica constructiva en relación a la manera en que se desenvuelve la administración de la Empresa.



11

- El Comité debe dirigir sus acciones en pos de asegurar la rentabilidad general de **Hortícola del Desierto**, en el largo plazo, así como velar porque se protejan los intereses generales de la comunidad, cuidando la relación y los intereses de socios, clientes, colaboradores y de la sociedad en su conjunto.

El Comité de la Empresa, en sesión realizada con fecha 21 de diciembre de 2015, definió como su misión la siguiente:

Composición del Comité de Gobierno Corporativo:

De acuerdo a lo establecido en la ley y en los estatutos sociales, Los directivos y socios de la Empresa ha designado por la Junta Ordinaria de Socios y/o Accionistas. Los actuales miembros del Comité fueron elegidos en la Junta celebrada el 21 de Diciembre de 2015 para ejercer sus funciones durante un período de tres años, no existiendo restricciones a la reelección de los mismos.

12



Características del Directorio:

Históricamente, el Directorio de la Empresa se ha caracterizado por el alto nivel intelectual, profesional y valórico de sus integrantes. Hoy en día está integrado por personas provenientes de diversos sectores de la empresa que lo hacen profesional, nacional e internacional, entre los que se incluyen importantes representantes de diferentes ramas de la actividad económica.

SEGUNDA PARTE:

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

“El crecimiento personal y profesional de los colaboradores y de su entorno familiar es un imperativo ético en Hortícola del desierto, S.C. de R.L. de C.V. Es el método o el camino elegido para cumplir con las metas propias de la actividades agrícola, la trama de sus iniciativas y beneficios vislumbran el sueño de ser una empresa que produce satisfacciones en sus accionistas, colaboradores, clientes, proveedores y en la sociedad que los acoge”.

13

Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial.

Una más de las políticas adoptadas dentro del conjunto de nuevas normas de gobierno corporativo aplicables a la Empresa, es la creación del Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial. Este órgano tiene como misión diseñar, revisar y adecuar las políticas de la empresa en relación con las mejores prácticas de conducción empresarial, efectuando las propuestas de mejoras al Dirección y a la administración de la Empresa.

Por otra parte, su rol contempla supervisar las políticas y programas de **Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.** en cuanto se relacionan con temas que afectan a las comunidades en las cuales La Empresa se desempeña, así como revisar las prácticas de responsabilidad social vigentes al interior de la Organización y la evaluación de sus relaciones externas, cuidando la reputación corporativa de la empresa.

Sin perjuicio de las tareas inherentes a su misión y rol, el Comité tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Revisar el informe anual de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial y el funcionamiento que en esta dirección mantenga la Dirección y el Comité de la empresa, proponiendo recomendaciones y prácticas de actuación de dichos estamentos.
- Proponer modificaciones a la estructura de poderes de la empresa y fijar las políticas generales sobre designación de apoderados y representantes de la empresa.
- Monitorear el cumplimiento de las acciones de formación de los directores y gerentes.
- Revisar periódicamente el Código de Ética, estableciendo las adecuaciones y actualizaciones que requiera o que el Comité estime necesarias.
- Fijar procedimientos, políticas y programas en materia de donaciones y otras actividades de bien social.
- Revisar las prácticas de negocios de la Empresa y su Comercializadora, así como el impacto que ellas puedan tener en la reputación, imagen y prestigio de la Organización.
- Revisar las propuestas de los accionistas, la calidad de servicio e información de la Empresa a ellos, así como las respuestas de la administración a sus requerimientos, si los hubiere.
- Evaluar el desempeño de la administración en las actividades inherentes a la labor del Comité, su adaptación a la misión de la empresa y su desempeño en el

fortalecimiento de las capacidades competitivas y distintivas de la institución, atribuible a su adhesión a los principios de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa.

- Efectuar una autoevaluación anual de su funcionamiento como Comité, informando a la Dirección.

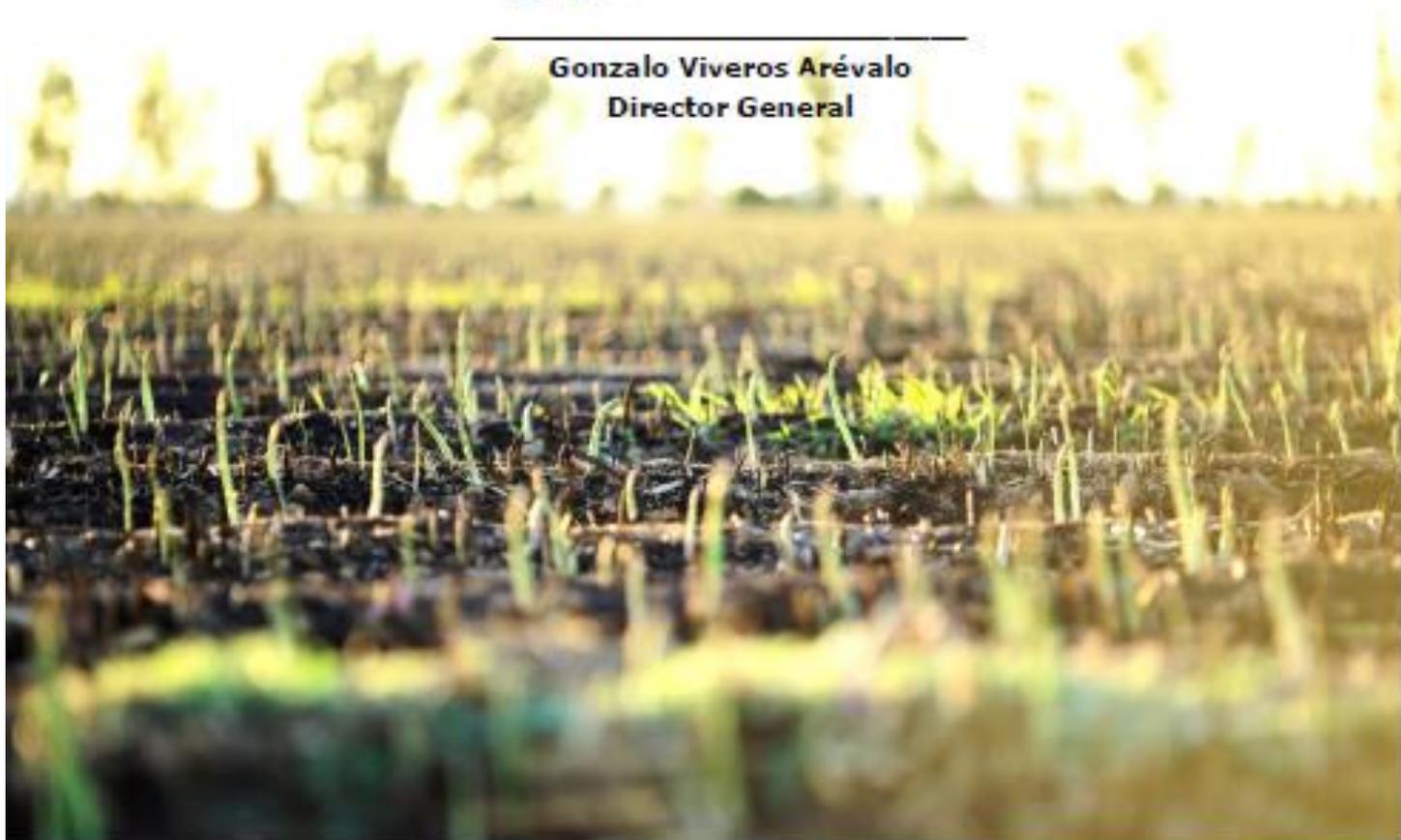
La constitución del Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial fue aprobada en sesión de fecha 21 de diciembre de 2015, oportunidad en que se resolvió constituirlo con cinco directores.

15

En el próximo año 2016, ampliaremos este manual y presentaremos actividades planeadas en este año y resultados de este nuevo documento.



Gonzalo Viveros Arévalo
Director General





REPORTE ANUAL DE ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2015-2016 EN HORTICOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V.

La Gestión de la Responsabilidad Social por ámbito es la que a continuación se describe;

Calidad de Vida en la Empresa

En este ámbito se han presentado interesantes avances dando como resultado:

- Firma de Convenio de Colaboración con ICATSON, para que capaciten a nuestros colaboradores del campo y empaque en un oficio que les pueda brindar una nueva manera de generar ingresos, pero sobre todo sembrar la semilla de la educación para que sean ejemplos en la sociedad y sus familias. Por tercer año fue una vez más este evento una realidad para nuestros jornaleros en el 2016.
- Lograr el distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil, es un reconocimiento que nos permite seguir con nuestra cultura de estar en contra de los trabajos forzados e infantiles, declarando que somos una empresa que respeta los derechos de los niños para que vivan felices y realicen las actividades que les darán herramientas para enfrentarse a la vida como es el caso del estudio. Renovamos en Dic. 2016 este Distintivo. Donde registramos 17 campos.
- Dada la necesidad de nuestro crecimiento empresarial, se formó un Equipo DEALTI con 10 integrantes para llevar acabo las actividades con los jornaleros que llegan a la temporada de cosecha de enero a abril del 2016-2017. Y capacitar a los jornaleros en diferentes ámbitos, educación, salud, bienestar personal y familiar y apoyo en tramitología en documentación personal, etc.
- Inicia el puesto de manera formal de Trabajadora Social con sus apoyos de médicos y paramédicos. Para cada campo (17) y empaques (2).
- Seguimos con el Programa de Becas para los hijos de los Colaboradores, para motivarlos a continuar con los estudios. Logramos que este ciclo escolar 2015-2016 se sigan otorgando becas mensuales.
-
- Dar estructura y plantear las Políticas de Recursos Humanos, mejorando nuestros procesos de interactuar con nuestro capital humano, donde se asignó a una persona responsable para llevar las relaciones laborales entre el colaborador y la empresa. Siendo el puesto específico de Encargada de Capital Humano.



- La Celebración del Día de la Familia, que tiene como único objetivo la convivencia sana entre las familias, con un programa de concursos, fomentando el trabajo en equipo en la organización del evento. Un año más, en octubre de 2016 celebramos este gran día, con resultados exitosos.
- En Colaboración con la STPS, se les brindo un Taller de Capacitación “Cosecha de Hortalizas”, donde se les invito a participar de manera voluntaria, teniendo como resultado la capacitación de más de 340 colaboradores del campo, este es un objetivo muy importante para Hortícola del Desierto, de que cada año se certifiquen más jornaleros y regresen a su comunidad de origen con un reconocimiento como cortadores y puedan ir a otras empresas en el proceso de cosecha garantizando sus conocimientos en este ramo.
- Establecer un medio de comunicación, para que nuestros colaboradores puedan expresarse libremente sin temor a represalias mediante el Buzón de Quejas y Sugerencias ubicado en cada uno de los campos, empaques y oficina general.
- Programar pláticas de concientización de la importancia de la Educación de los hijos, de Prevención de Drogadicción, de Autoestima para darles información a nuestros colaboradores y así contribuir al compromiso en la construcción de una mejor sociedad y mejor vida en familia.
- Participar en Mejores Prácticas 2016, en el ámbito Calidad de Vida en la Empresa con la propuesta titulada **“Programa Integral de Capacitación a Colaboradores Foráneos”**
- Además, de todos los programas que son parte de la empresa y se ha venido trabajando por muchos años en coordinación con la Secretaria de Salud, SEDESOL, Instituto de la Mujer, Registro civil, Alcohólicos Anónimos, etc.
- Capacitación integral al departamento de mantenimiento, para aprender a utilizar los recursos de una manera óptima y eficiente; además de motivar a los integrantes del departamento a aprender nuevas formas de trabajar y de organización.
- Publicación de eventos en nuestra página web www.horticoladeldesierto.com para que nuestros grupos de interés conozcan las acciones principales de la empresa.
- En marzo del 2016, tuvimos el festejo interno de la empresa del Día Internacional de la Mujer. Donde admiramos y reconocemos el logro de la Mujer en nuestra empresa, en nuestra comunidad, en nuestro estado y en nuestro país.
- En este 2015. Se elaboró una revista de todos los acontecimientos internos de la empresa de todos los ámbitos de nuestra responsabilidad social. distribuida gratuitamente entre nuestro personal, proveedores, clientes y comunidad local e internacional. Misma que sigue vigente en 2016.



- También elaboramos un *Manual de Gobierno Corporativo* donde lo dividimos en dos áreas que es Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial, establecimos objetivos y metas para trabajar con esas actividades y se formó el Comité para que en el 2016 se llevara a cabo este nuevo objetivo.
- En dic. 2016. tuvimos la oportunidad de organizar una plática - conferencia para nuestro personal y su familia llamada *Tu actitud es nuestro éxito* con el escritor mexicano Carlos Cuauhtémoc Sánchez, siendo un éxito motivacional.

Cuidado y Preservación del Medio Ambiente

- Se amplió el comité para llevar el tema específico del cuidado del medio ambiente, denominado “Comité Verde”. En este año se actualizado y seguimos adelante.
- Buscar tecnología más avanzada para cada uno de nuestros procesos, para garantizar la eficiencia energética y optimizar el uso del agua. En este año 2016, se mejoraron y equiparon repesos (tiene la finalidad de embalsar el agua, mediante equipo de bombeo de pozos con el objetivo de utilizarla, mediante canalizaciones de riego, para su aprovechamiento en abastecimiento de regadío en tres campos), para almacenar y ahorrar agua, en el riego de los mismos. Seguimos este año 2016, con esta actitud de mejora el ahorro de agua en campos y empaques de nuestra empresa.
- Promover una cultura de conciencia ambiental, salud y seguridad, tanto dentro de la compañía como en las comunidades en las que operamos.
- Fomentar el cuidado del papel mediante prácticas sencillas como utilizar papel reciclado en una de nuestras copiadoras.
- Continuar con la política del reciclado de pilas, cartuchos de impresión, papel, cartón.
- Gestionar los residuos peligrosos eficientemente como lo marca la ley. Dirigido por la encargada de inocuidad de la empresa.
- Reforestar todos nuestros campos.
- En este año 2016, firmamos nuevamente el **Convenio de Reforestación en Escuela Primaria** del Poblado Almita, para reforestar la escuela y una cancha de futbol de la localidad.
-



- Se autorizó en Sept. 2013, un **Proyecto de Instalación de Paneles Solares** en dos Empaques de nuestra empresa, para ahorro de energía eléctrica y un adecuado consumo de la misma. En 2015, tenemos ya
- completa la instalación e hicimos un cambio de paneles solares al Empaque Cachanilla, para un mejor cuidado y protección de los mismos.
- De igual manera en julio de 2013, se contempló el **Proyecto de Lombricomposta**, para considerar otras formas de fertilización orgánica en nuestros campos y aprovechar los beneficios de estos recursos naturales. Por situaciones de apoyos de gobierno, se envió en 2016 de nuevo el proyecto por medio de SAGARPA – FIRCO y estamos en espera de aprobación, pero seguimos con el mismo entusiasmo de tener fertilización orgánica, en nuestros campos.
- En Mayo 2013, Formamos y pusimos en práctica el **Proyecto de Reciclaje de Plástico** en escuelas de la comunidad y con los colaboradores de nuestra empresa. y continuamos con este proyecto en el 2015-2016.
- La empresa cuenta con equipo que promueven el ahorro y la eficiente energética, con ello se establecieron cálculos los cuales nos arrojaron que podemos contar con medidas económicas que nos ofrece Comisión Federal de Electricidad para economizar energía. y se elaboró en 2014 un Proyecto de Uso Sustentable de Recursos de Modernización de la Red Electricidad en Empaque Almita.
- En Junio de 2016, festejamos el día mundial de medio ambiente, donde visitamos escuelas de la comunidad rural que están alrededor de nuestros campos y empaques, para invitarlos a participar, en concurso de cómo cuidar el medio ambiente de su comunidad, y realizaron dibujos que exponían su visión para proteger el medio ambiente. Y se les otorgo premios a las escuelas en cuatro categorías.



Vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo

- Apoyar a las instituciones que están comprometidas con el desarrollo social.
- Se está planeando en reuniones con los miembros del Comité ESR, realizar un estudio del impacto que tiene la empresa en la comunidad.
- Respondiendo al compromiso que tenemos con la comunidad y la de generar una cadena de valor con nuestros proveedores, se analizaron varias situaciones para enfocar nuestro apoyo hacia un grupo vulnerable específico, no dejando de hacer mención que la empresa seguirá destinando recursos para ayudas de gastos médicos, eventos de escuelas primarias y secundarias de las comunidades en las que operamos, etc., en este caso acudimos a una escuela para Niños Especiales de nuestra comunidad, para pedirles un proyecto donde ellos nos dieran a conocer sus principales necesidades para invitar a nuestros principales proveedores a participar en esta causa buscando lograr una relación sólida para juntos hacer el bien común en nuestra sociedad. En esta escuela tuvieron la iniciativa de acondicionar un taller de cocina donde los niños (estamos hablando también de adultos con alguna discapacidad causada por algún accidente en algunos casos), pudieran desarrollar una habilidad elaborando comidas, pero al paso del tiempo se convirtió en una fuente de trabajo, porque hoy en día hacen empanadas las comercializan y los ingresos que perciben los reparten entre ellos, ante esta situación y gran ejemplo de vida pretendemos en conjunto con nuestros proveedores es elaborar un proyecto bien estructurado para la construcción de un taller más amplio cuidando temas de seguridad, etc. Si esto se logra, este grupo de personas vulnerables tendrían la oportunidad de ampliar sus actividades al realizar más productos que puedan
- Comercializar, pero sobre todo se estaría logrando una integración a la sociedad donde ellos se sientan activos y generadores de ingresos. A corto plazo se empezó por atender las necesidades básicas de la escuela para la impartición de las clases, teniendo una respuesta muy positiva de nuestros proveedores.
- Igual que años anteriores se continúa con el apoyo a la comunidad, asociaciones civiles, escuelas, universidades, y al municipio en general.
- Desde el año 2013, logramos diseñar y uniformar a nuestro personal de confianza y administrativo con blusas y camisas con el logo de la empresa y de ESR, para difundir nuestro compromiso con la comunidad. Consolidado en invierno 2015 y verano 2016.
- Con esta nuestra empresa se expande y tendremos la oportunidad de tener un trato directo con los clientes, sin usar intermediarios y distribuidores, con esto logramos desarrollar los negocios difundiendo



- nuestras certificaciones y código de ética, manual de clientes dentro del más estricto cumplimiento de la
- legalidad vigente del país y de acuerdo a unos rigurosos estándares éticos. Se forma **La Comercializadora Desert Farms**, en México también.
- En Sept. de 2016, de nuevo participamos con nuestra comercializadora en el evento de **Asia Fruit Logística 2016** en Hong Kong. Donde usamos un stand y estuvimos en el pabellón México, evento organizado por SAGARPA Federal y siendo Hortícola del Desierto, una de las empresas agraciadas de estar presente en esa exposición a nivel mundial.
- **Produce Marketing Association**, evento realizado en oct de 2016 en Orlando, Florida, USA. Donde usamos un stand y estuvimos en el pabellón México, evento organizado por SAGARPA Federal y siendo Hortícola del Desierto, una de las empresas agraciadas de estar presente en esa exposición a nivel mundial. Y también renovamos la membresía de socios activos en PMA 2016.
- En Marzo 2016, participamos en la **Feria Local Del Esparrago**, misma que instalamos un stand para dar a conocer nuestro producto, sus beneficios y forma de preparación en nuestra comunidad, y tanto ha sido el éxito de este evento que tuvimos la visita de medios de comunicación de Arizona, USA y del Edo de Sonora para tomar el video evidencia del evento.



Ética empresarial:

- Desarrollar el negocio dentro del más estricto cumplimiento de la legalidad vigente del país y de acuerdo a unos rigurosos estándares éticos.
- Misión, Visión y Valores; en cada uno de nuestros campos, empaques y oficina se encuentra la esencia de la empresa para que todos nuestros grupos de interés conozcan la manera de trabajar y se sientan parte de la empresa.
- Código de Ética; donde se describe el comportamiento esperado de los empleados, de la empresa hacia sus empleados y de las relaciones con los proveedores en referencia a cuestiones éticas, de integridad y respeto, otro compromiso que se cumple, pero lo más importante son los beneficios que se tienen al tener esta guía para encaminar nuestras acciones con valores firmes.
- Curso de Valores para Prosperar; impartido por miembros de la USEM, que tiene como objetivo que los participantes tomen conciencia sobre la importancia de adquirir los hábitos necesarios para vivir valores claves en su vida, que le permitan ser una mejor persona y con ello alcanzar un mayor nivel de bienestar en lo humano, lo económico y lo social.
- Actuamos de modo independiente de cualquier poder político o gobierno manteniendo relaciones de transparencia y ética con las diferentes instituciones públicas y gobiernos.
- Los procesos de **Auditoría Interna** que aseguran el cumplimiento de los procedimientos de prevención de comportamientos corruptos en todas las áreas.
- Se formaliza el departamento de **Auditoría Interna** en la empresa, y se contratan tres profesionistas para llevar a cabo todas las actividades de este departamento que incluyen campos, empaques y administrativo. el objetivo final este nuestro personal labore con las medidas exactas y controles en cada actividad que se realice.
- Además, existen procesos de Auditoría Externa, donde se les permite a grupos especialistas que revise los movimientos internos.
- Se cuenta con asesores en materia laboral, fiscal y en los procesos de siembra y mantenimiento del cultivo, para la mejora continua en nuestras formas de operar.
- Certificación en el Programa de C-TPAT, donde la empresa asegura una cadena de suministro más segura para sus empleados, proveedores y clientes – y a la vez permitir un más rápido proceso en la frontera para cumplir con los pedidos en tiempo y forma.
- En año 2013, fuimos llamados e invitados para participar como jurado en escuelas para el concurso de reciclaje que llevan a cabo en las mismas. Y seguimos actualmente 2015-2016.



- Auditorias Sociales: en este año 2013 logramos tener la oportunidad de inscribirnos en una certificación más llamada FAIR FOR LIFE Programa de Responsabilidad Social y Comercio Justo. Misma que trata de la seguridad laboral y responsabilidad.
- En el 2014 nos inscribimos en Pacto Mundial, donde hicimos el compromiso de cumplir con el Decálogo tomando en cuenta los principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, Derecho Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción, mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios en nuestra esfera de influencia.
- En 2016 presentamos el segundo año de evidencias en Pacto Mundial lo cual salió publicado en su página web. y así con ellos seguimos perteneciendo a esta Asociación Mundial.

Autorizado:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gonzalo Viveros Arévalo', written over a horizontal line.

Gonzalo Viveros Arévalo
Director General y Rep. Legal

01 de Enero al 31 de Dic. De 2016



HDE

Hortícola Del Desierto



Entrega De Distintivo ESR
Festival Del Esparrago 2015
Dia Mundial Del Medio Ambiente

HISTORIA

Hortícola del Desierto es una empresa establecida desde 1990 por un grupo de empresarios provenientes de Mexicali, B.C., para más tarde pasar a manos del Sr. Gonzalo Viveros Arévalo, quien en su compromiso de ofrecer espárragos con los más altos estándares de calidad e inocuidad, ha implementado programas donde no solo muestra su interés por tener un producto de calidad, atractivo a la vista y al gusto, sino también, busca la seguridad de todos sus colaboradores.

VALORES

HONESTIDAD: Comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

RESPONSABILIDAD: Dispuestos a ser responsables en todos los ámbitos, para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la empresa y desarrollo de la sociedad.

EDUCACION: Comprometidos a fomentar y apoyar la educación, brindando las herramientas necesarias, para cumplir con este derecho.

RESPECTO: Reconocer aceptar y apreciar las distintas formas de pensar, obedeciendo leyes y normas que nos rigen.

TRABAJO EN EQUIPO: Trabajar en armonía, disposición y tolerancia, para en conjunto lograr los objetivos de la empresa.

VISION

Ser empresa agrícola líder, logrando reconocimiento internacional, cuidando las relaciones entre nuestros grupos de interés, trabajando con lealtad y confianza para llegar a ser el mejor lugar de trabajo en nuestro ramo.

MISION

Empresa Agrícola comprometida a producir las mejores hortalizas, contando con la mejor calidad, brindando seguridad a quien lo procesa y lo consume en armonía con nuestro entorno ambiental y social, para lograr la rentabilidad económica proyectada.

CERTIFICACIONES

Desde Marzo del 2011 Hortícola del Desierto recibe el distintivo como empresa socialmente responsable, demostrando mediante acciones comprobables, que cuenta con políticas, programas y estrategias que favorecen a un pleno desarrollo humano, para dar ejercicio a una responsabilidad social. Tomando en cuenta: ética empresarial, compromiso medio ambiental, social entre otros.



Iniciativa anti-terrorista de la Aduana de Estados Unidos de Norte América que conmina a la industria a tomar medidas conjuntas a fin de evitar que la carga comercial sea contaminada con sustancias ilegales o no manifestadas, tales como armas, drogas o explosivos.



Distintivo otorgado por parte de la secretaria de trabajo y previsión Social como empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil, por lo cual solo contratamos mayores de edad, nuestro eslogan es sembrar educación para cosechar progreso.

El desarrollo de estos programas preventivos hasta la fecha ha brindado a nuestro mercado la seguridad de estar consumiendo espárragos sanos y libres de contaminantes.



HORTICOLA DEL DESIERTO



GLOBALG.A.P.

Conjunto de normas establecidas voluntariamente por productores donde brindamos al consumidor la garantía de que nuestros espárragos, cuentan con las de calidad e inocuidad, respetando siempre la calidad humana, así como nuestro entorno

Mensaje del Director General

Durante más de 20 años, Hortícola del Desierto ha crecido, innovado y les ha brindado producto fresco y saludable con éxito a sus clientes.

Una parte clave de nuestra capacidad de éxito en el mercado global es la confianza que la gente ha depositado en nosotros, incluida la confianza de los consumidores en que nuestra marca representa la más alta calidad en el producto. En la actualidad, nuestra visión para Hortícola del Desierto es ser una empresa agrícola líder, logrando reconocimiento internacional, cuidando las relaciones entre nuestros grupos de interés, trabajando con lealtad y confianza para llegar a ser el mejor lugar de trabajo en nuestro ramo.

Nuestro compromiso de trabajar éticamente es una parte clave de lo que Hortícola es en la actualidad. Nuestros valores fundamentales: Honestidad, Responsabilidad, Educación, Respeto y Trabajo en Equipo reflejan este compromiso.

Nos exigen que nos desempeñemos con ética y dentro de las leyes aplicables, y que nos comportemos como ciudadanos corporativos responsables dentro de nuestra comunidad.

Comercializar en varios países con diversas culturas significa que a menudo debemos enfrentar situaciones difíciles donde no siempre está claro cómo debemos actuar o responder.

Además, el mundo que nos rodea cambia constantemente y, de alguna manera, se vuelve más desafiante. Esto debe impulsarnos a resolver los dilemas diarios en forma coherente y apropiada en toda la organización.

Cuando tenga dudas, antes de actuar, busque el consejo de su gerente, supervisor o alguno de los tantos recursos disponibles.



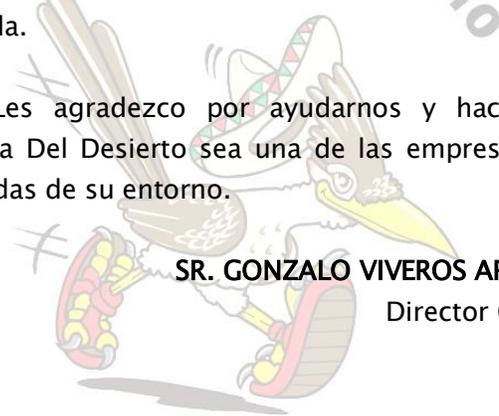
Estamos comprometidos a promover un entorno que apoye la comunicación abierta y la confianza. Siéntase alentado a acercarse si tiene dudas; no toleraremos las acciones perjudiciales en su contra por haber formulado una pregunta o presentado una inquietud.

Nosotros somos responsables por nuestras acciones. Por lo tanto, cada uno de nosotros, en todos los niveles de la organización y todos los líderes con subordinados directos tiene incluso una mayor responsabilidad de garantizar que sus empleados actuales y los nuevos colaboradores que se unan a la organización estén informados sobre estas responsabilidades y reciban la capacitación adecuada.

Les agradezco por ayudarnos y hacer que Hortícola Del Desierto sea una de las empresas más respetadas de su entorno.

SR. GONZALO VIVEROS ARÉVALO

Director General





DISTINTIVO EMPRESA AGRICOLA LIBRE DE TRABAJO INFANTIL

H. Caborca, Sonora 2015

Un año más Hortícola del Desierto obtiene el DEALTI (Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil), orgullosos de obtenerlo gracias al esfuerzo que se realiza para trabajar conforme a los lineamientos que marcan la ley, haciendo de esta, una empresa que sabe respetar el derecho principal a la educación, lo que la hace un lugar donde el deseo de pertenecer a ella se hace latente en los habitantes de la región y del resto del país; la entrega del distintivo se llevó a cabo en la Ciudad de México el pasado mes de Diciembre'2014, donde en representación de la empresa, asistieron Claudia Viveros y Julieta Valdivia a la ceremonia de entrega de distintivos, celebrando la empresa completa los resultados de los esfuerzos de todo el equipo que conforma Hortícola del Desierto.



¿Qué es el DEALTI?

Distintivo otorgado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social)

El Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil" tiene el objetivo de promover la adopción de buenas prácticas laborales en las empresas agrícolas del país y evitar de manera sistemática y permanente la utilización de mano de obra infantil en las áreas y/o procesos internos, tanto productivos como de distribución, comercialización y de servicios.

El Distintivo es un modelo de gestión y organización que permite a las empresas agrícolas que contratan a trabajadores del campo:

- Incorporar medidas para la no contratación de mano de obra infantil en sus áreas y procesos.
- Contar con reglas, guías y criterios para la realización de acciones en favor de los jornaleros y sus familias.
- Demostrar el cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos, convenios nacionales e internacionales, estándares de calidad y de responsabilidad social vigentes.

"Sembrando Educación para cosechar Progreso"



FIRMA DE CONVENIO HDE / ALCOHOLICOS ANONIMOS

H. Caborca, Sonora 2015

El pasado mes de Enero, la empresa Hortícola del Desierto en coordinación con la asociación Alcohólicos Anónimos (AA), firmaron un convenio de colaboración, en donde dicha asociación y la empresa se comprometieron a llevar a sus colaboradores en los diferentes campos, platicas de prevención de esta enfermedad que ha afectado a muchas personas en su entorno laboral, social y el más importante, el familiar.

Este convenio se firmó, tomando en cuenta que durante la temporada de cosecha llegan más de 3000 trabajadores de diferentes estados, sumando también a estos los trabajadores de la localidad, siendo esto, una oportunidad de llevar el mensaje a muchas personas.

“El alcoholismo no solo afecta al adicto, sino a toda la familia.”



Personal de Alcohólicos Anónimos impartiendo pláticas a colaboradores de Hortícola del Desierto, sobre el alcoholismo y sus consecuencias negativas en los diferentes entornos (laboral, social y familiar).

El señor Rubén Báez, integrante de este organismo (AA), mencionó que en todo el país existen 14 mil 700 grupos, donde se cuenta con más 10 mil miembros. En Caborca el evento de inicio de la 20 semana nacional de Información fue en el auditorio de la Asociación de Productores, siendo la firma de este convenio el arranque de dicha semana.

Recalaron que Alcohólicos Anónimos colabora para llevar el mensaje a los diferentes grupos de la población, donde manejan el anonimato, no se controla a sus miembros, no cobran cuotas y el único requisito para pertenecer a su comunidad es el deseo de dejar de beber.

// Festival del

Espárrago y el Olivo

H. Caborca, Sonora 2015

Organizadores, participantes y visitantes del Segundo Festival del Espárrago y el Olivo consideraron un éxito el evento organizado por el Gobierno Municipal de Caborca con el apoyo de empresas de la región y del Club de Guías de Turistas.



Fue el pasado 22 de Marzo del 2015, cuando se llevó a cabo en nuestra ciudad el **II Festival del Espárrago y el Olivo** como parte del inicio de los festejos del 6 de Abril en Caborca, participando por segundo año consecutivo Hortícola del Desierto.



Los asistentes se dieron cita para degustar de la principal atracción del evento, que es la muestra gastronómica, disfrutando así de platillos preparados con espárrago como ingrediente principal.

Hortícola del Desierto participó con un stand que gustó a propios y a extraños, presentando una imagen con toques que identifican la naturaleza de nuestro producto, así como la historia de la empresa.

“Un gran número de personas asistieron al “Segundo Festival del Espárrago y el Olivo”, que tiene como objetivo promover los productos agrícolas de la región y en especial el consumo de éstos”, señaló Israel Nava Benítez, coordinador del evento.

Este año Hortícola del Desierto ofreció en su stand deliciosos platillos como Marinitas de Espárrago, Brochetas Tempura de Espárrago, unos exquisitos Canapés de Espárrago con una Ensalada Salteada, entre otros.



“Del espárrago, el olivo, y de muchos otros productos de Sonora debemos sentirnos orgullosos, y debemos buscar que la gente tenga la información porque a veces ni nosotros mismos los conocemos y no sabemos todo lo que podemos hacer con estos productos”, expresó el alcalde de Caborca, Ing. Francisco Jiménez Rodríguez.



Estamos muy orgullosos de la participación de Hortícola del Desierto en este evento, ya que la gente de la localidad merece también conocer nuestros procesos y productos, enhorabuena por el equipo y la organización del evento, recordemos que tanto el espárrago como el olivo, cuentan con una gran aceptación en Canadá, Estados Unidos, países de Europa y Japón, y tenemos a los mejores agricultores de espárrago en nuestro gremio.

Definitivamente este evento se debe de seguir realizando año con año, para dar a conocer estos productos, aumentar su consumo y la cultura de los mismos, nos vemos en el 2016, III Festival del Espárrago y el Olivo.





UNA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

H. Caborca, Sonora 2015

Por quinto año consecutivo, Hortícola del Desierto obtiene el distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable), la entrega del distintivo se llevó a cabo en la Ciudad de México el pasado mes de Mayo, donde los Señores Gonzalo y Alejandrina Viveros asistieron a la ceremonia de entrega de reconocimientos, celebrando con la empresa, los resultados de los esfuerzos de todo el equipo que conforma Hortícola del Desierto, que un año más dan frutos.

¿Qué es el distintivo ESR?

El Distintivo ESR es un reconocimiento otorgado anualmente en México por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y AliaRSE.

Dicho distintivo no sólo agrega valor a la marca y rentabilidad, sino que acredita a las empresas ante sus empleados, inversionistas, clientes, autoridades y sociedad en general, como una organización comprometida voluntaria y públicamente con una gestión socialmente responsable como parte de su cultura y estrategia de negocio.

El Distintivo ESR no es un compromiso de una sola vez, sino que debe refrendarse año con año para mantener vigente la cultura de la responsabilidad social.





Sr. Gonzalo Viveros en el octavo Encuentro Latinoamericano de Empresas Socialmente Responsables.

Hortícola del Desierto, recibió oficialmente el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), en la octava edición del Encuentro Latinoamericano de Empresas Socialmente Responsables que fue organizado por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi).

El evento, que se llevó a cabo del 4 al 7 de mayo en la Ciudad de México, fue presidido por Jorge Villalobos, presidente del Centro Mexicano para la Filantropía, así como Jorge Familiar, presidente del Consejo Directivo del Cemefi. La Procuradora Federal del Consumidor, Lorena Martínez, también fue invitada.

En la ceremonia se distinguió a la empresa Hortícola del Desierto, que por quinto año consecutivo es reconocida con el distintivo ESR, junto a otras compañías, recibiendo este reconocimiento el director general de la empresa, el Señor Gonzalo Viveros Arévalo.



Hortícola del Desierto, comprometida siempre con el bienestar de todos sus colaboradores, reafirma una vez este compromiso, estando seguros que, con el esfuerzo y unión que caracterizan al equipo HDE, el próximo año, estaremos recibiendo una vez más el distintivo ESR, enhorabuena y sigamos trabajando juntos por alcanzar el ESR 2016.

DIA MUNDIAL DEL MEDIO

H. Caborca, Sonora 2015

El Día Mundial del Medio Ambiente fue establecido por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 15 de diciembre de 1972 y se celebra el 5 de junio de cada año desde 1973.

El día Mundial del Medio Ambiente es un vínculo por medio del cual la Organización de Naciones Unidas (ONU) sensibiliza a la población mundial en relación a temas ambientales, intensificando la atención y la acción política. Los objetivos principales son brindar un contexto humano, motivar a las personas para que se conviertan en agentes activos del desarrollo sustentable y equitativo; promover el papel fundamental de las comunidades en el cambio de actitud hacia temas ambientales, y fomentar la cooperación para que el medio ambiente sea sostenible, pues ésta garantizará que todas las naciones y personas disfruten de un futuro más próspero y seguro.



El Día Mundial del Medio Ambiente (DMMA) es el principal vehículo de las Naciones Unidas para impulsar a la acción y sensibilización por el medio ambiente. A lo largo de los años ha crecido hasta convertirse en una plataforma mundial que se celebra en más de 100 países.



**Siete mil millones de sueños.
Un solo planeta.
Consume con moderación.**

El eslogan del DMMA de este año fue **“Siete mil millones de sueños. Un solo planeta. Consume con moderación”**. El bienestar de la humanidad, el medio ambiente y el funcionamiento de la economía depende en última instancia de la gestión responsable de los recursos naturales del planeta. Sin embargo, las personas siguen consumiendo muchos más recursos naturales de los que el planeta puede proporcionar de forma sostenible.

HORTICOLA DEL DESIERTO EN EL #DMMA2015

Este año Hortícola del Desierto llevó a las primarias de nuestra área rural pláticas sobre el medio ambiente, que estuvieron a cargo de personal de la empresa, donde con mucho entusiasmo nuestros niños prestaron atención y se fueron con el firme propósito de llevar el mensaje a sus hogares, familiares y amigos.



Hortícola del Desierto, preocupada siempre por la educación de nuestros niños, y del cuidado del medio ambiente, se dio a la tarea de llevar información de suma importancia a los niños de la región, donde se les habló de lo importante que es cuidar nuestros recursos naturales, se les dieron algunos consejos de cómo podemos hacer más con lo que tenemos.



EL DIA MUNDIAL DEL MEDIO AMBIENTE ES LA OPORTUNIDAD DE QUE TODOS NOS DEMOS CUENTA DE LA RESPONSABILIDAD PARA CUIDAR DE LA TIERRA Y CONVERTIRNOS EN AGENTES DE CAMBIO.

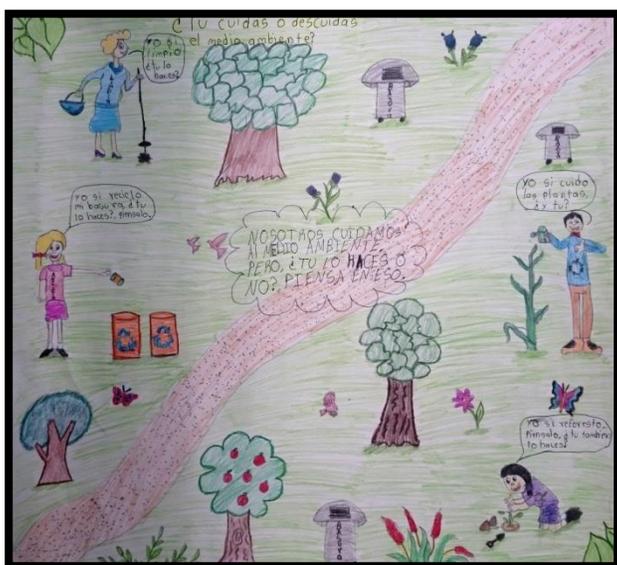
Además de llevarle a los alumnos información referente al cuidado del medio ambiente, se les anunció la convocatoria que Hortícola del Desierto lanzó dentro de las actividades de este año, donde el tema fue “Dibuja tus Sueños, el mundo que quieres ver”.

La convocatoria consistió en que los alumnos plasmaran en un dibujo el mundo que sueñan y que quieren ver, utilizando un método libre, siendo todas las escuelas ganadoras de un premio que se les entregará al inicio del ciclo escolar 2015-2016.



La respuesta por parte de los alumnos no se hizo esperar y superó las expectativas que se tenían.

La revisión y calificación de los dibujos, así como la asignación de los lugares, estuvo a cargo de la maestra de dibujo y pintura, Yuritz Celaya.



A la izquierda el dibujo ganador, hecho por Isaías Villarreal Hernández de la primaria Amado Nervo, arriba la maestra Yuritz Celaya en la calificación de todos los dibujos.

La revisión se llevó a cabo en las instalaciones de las oficinas generales de Hortícola del Desierto, quedando ganadores del primer premio la escuela Primaria Amado Nervo del poblado la Almita, ganadores de un aire acondicionado para una de sus aulas, en segundo lugar figuró la escuela del poblado Siempre Viva, Primaria Venustiano Carranza, que ganaron el kit completo de pintura para dos de sus aulas, el tercer lugar fue para la Primaria Jesús García del ejido Jesús García, acreedores de todo un paquete de material deportivo, y en cuarto, pero no menos importante lugar, está la Primaria Héroes del 6 de Abril de 1857, del ejido La Primavera, llevándose estos, material de limpieza para su escuela.

Para Hortícola del Desierto, todos son ganadores, ya que se llevaran a sus casas lo más importante, que no es el premio que se queda en las escuelas, sino el mensaje y la experiencia que les dejó esta bonita actividad de la semana del Día Mundial del Medio Ambiente.

A lo largo de décadas de celebraciones del DMMA, centenares de miles de personas de todo el mundo y de todos los sectores de la sociedad han protagonizado acciones por el medio ambiente.

“En la actualidad es muy importante que nosotros como sociedad estemos conscientes de la situación en la que se encuentra nuestro planeta, y que mejor forma de concientizar, que llevándole a los niños el mensaje de una forma sencilla y dinámica, me siento orgulloso de ser parte de este proyecto, en el que Hortícola del Desierto aporta su granito de arena para contribuir en el cuidado del Medio Ambiente”, expresó Salvador Arteaga Flores, miembro del comité verde y empleado de Hortícola del Desierto.



Parte del Comité Verde de HDE, con alumnas de la escuela Primaria Jesús García, del ejido que lleva el mismo nombre.

- **La Responsabilidad Social de la empresa abarca aspectos: externos e internos. Los primeros están orientados a clientes, proveedores, familia de los trabajadores, la comunidad, el entorno**

PLATICA / PREVENCIÓN TODOS CONTRA EL DENGUE



H. Caborca, Sonora 2015

El pasado 24 de Junio, Hortícola del Desierto, en conjunto con Jurisdicción Sanitaria, llevaron a sus colaboradores una muy completa platica-prevención contra el mosquito transmisor del dengue.

La plática que se llevó a cabo en el lugar que ocupa la Asociación de Productores de Frutas y Hortalizas de Caborca, estuvo a cargo del L.M. Omar Amavizca, en donde el objetivo principal era informar a todo el personal de la empresa, las características, las consecuencias y cómo prevenir la proliferación del mosco.



Los asistentes estuvieron atentos a la información y las sugerencias que se les presentaron durante la plática.



Hortícola del Desierto, preocupada siempre por la salud y seguridad de sus colaboradores.



PROGRAMA DE “DESCACHARRE” Todos VS el Dengue.

H. Caborca, Sonora 2015

Los días 24 de junio y 03 de Julio del presente, Hortícola del Desierto, en conjunto con la Jurisdicción Sanitaria y el Colegio de Químicos de Caborca A.C. llevaron a cabo la actividad que comúnmente conocemos como “Descacharre”, donde a pesar de las fuertes temperaturas, estas asociaciones unieron esfuerzos para cumplir con el objetivo de recolectar de los domicilios todo aquel material que es un punto clave para que el mosquito transmisor del dengue pueda proliferarse.



Los domicilios a los cuales se les ha visitado para que se les ayude con esta actividad, son los pertenecientes a las colonias La Huerta y Santa Cecilia, en donde la respuesta de los vecinos ha sido favorable, y agradecen este tipo de actividades en el área, ya que, según comentan, es poca la ayuda que reciben y a ellos muchas veces se les dificulta llevar su basura a los lugares adecuados.



Por su parte, el Colegio de Químicos y la Jurisdicción Sanitaria, agradecen todo el apoyo brindado en este movimiento. “Agradecemos a Hortícola del Desierto por ayudar en esta causa, ya que gracias a ellos se evitó el *retrabajo*, pues no contábamos con un vehículo que pudiera transportar tanta basura, gracias también por el personal que nos brindó su ayuda, sabemos que las actividades propias de su trabajo son muy importantes, y que aun así, se dieron tiempo de *echarnos una mano*, logrando de esta forma abarcar más domicilios, muchas gracias”, dijo el Q.B.P. Daniel Salazar B., miembro activo del Colegio de Químicos de Caborca A.C.

CÓMO AHUYENTAR LOS MOSQUITOS CON CITRONELA



La **citronela** es una **planta** que suele usarse como **repelente de mosquitos**, ya que los ahuyenta. Forma parte de velas, antorchas, repelentes líquidos o incluso cremas hidratantes; pero una de las soluciones más eficaces es **plantarlas** en nuestro jardín o terraza, o colocar macetas cerca de las ventanas. Para que no sufras más picaduras de estos insectos.



Instrucciones

1. La **citronela es una planta** que se adapta fácilmente a la mayoría de tipos de suelo, aunque necesita un buen drenaje y que la tierra sea fértil.
2. No tolera demasiado la **humedad**, por lo que deberás procurar colocarla en un lugar que no sea muy húmedo.
3. Asimismo, la citronela necesita que le toque **el sol en abundancia**, así que deberás colocarla en un lugar soleado del jardín o junto a la ventana para que reciba la máxima luz solar.
4. Podemos usar también el **aceite de citronela** como repelente para los mosquitos. Deberán aplicarse varias gotas en muñecas y tobillos o usarlo en las lamparitas para quemar esencias o en vaporizadores de esencias.

TRAMPA PARA MOSQUITOS

Materiales

 1 gr de levadura	 200 ml de agua tibia	 50 gr de azúcar	 Botella de plástico de 2 L
--	--	---	--

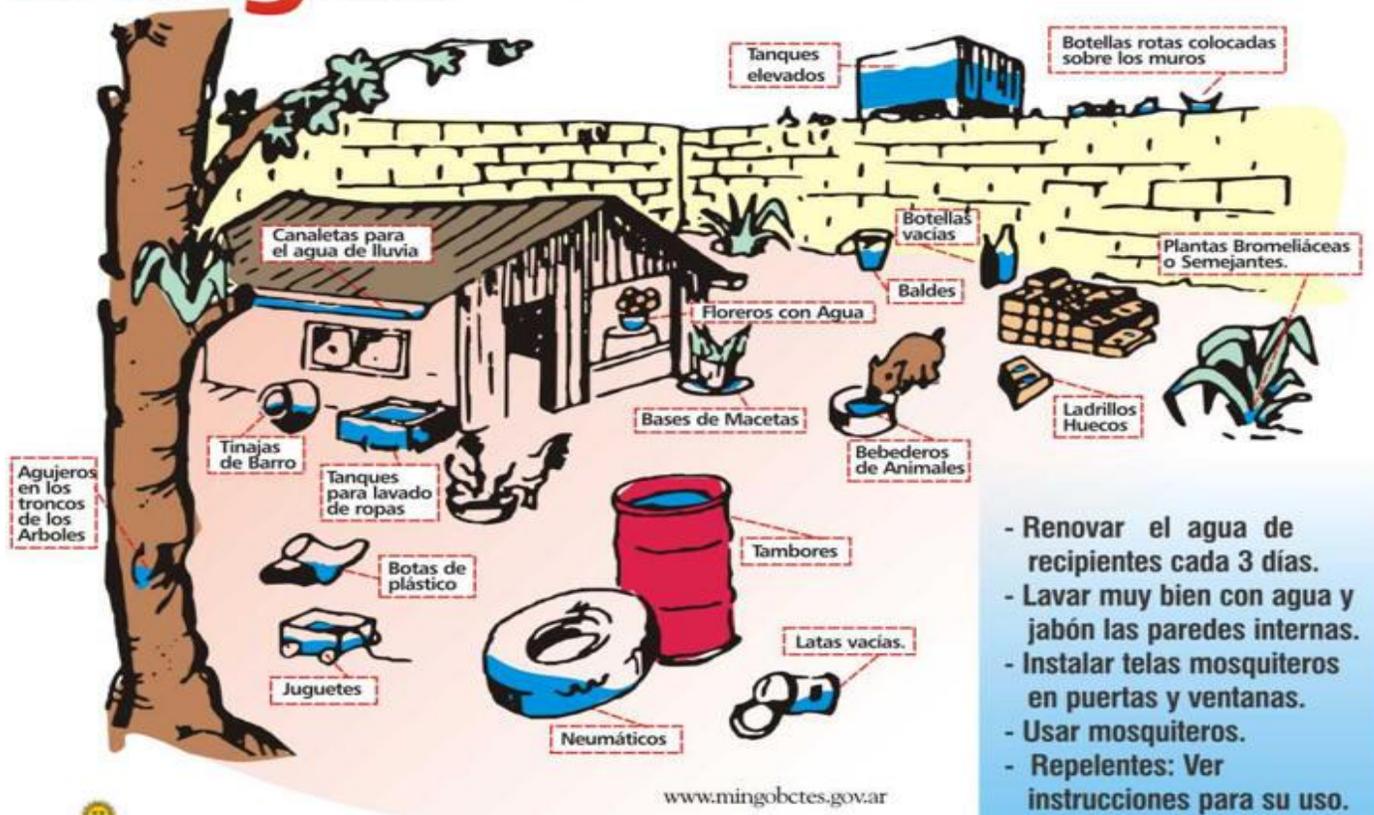
Elaboración

- 1** Corta la botella de plástico a la mitad
- 2** Mezcla azúcar y agua y vierte en la botella
- 3** Añade la levadura
- 4** Inserta la parte superior
- 5** Envuélvela con un paño oscuro

Los mosquitos eligen a sus víctimas por el dióxido de carbono que emiten al respirar. La trampa lo produce y los atrae.

Dengue

Criaderos más comunes del *Aedes Aegypti*



- Renovar el agua de recipientes cada 3 días.
- Lavar muy bien con agua y jabón las paredes internas.
- Instalar telas mosquiteros en puertas y ventanas.
- Usar mosquiteros.
- Repelentes: Ver instrucciones para su uso.

Si presentas alguno de estos síntomas:



Fiebre alta de aparición súbita.



Dolor detrás de los ojos, que empeora con el movimiento.



Dolor de cabeza. Mareos.



Fuertes dolores en huesos y las articulaciones. Cansancio extremo.



Pérdida del gusto y del apetito. Náuseas y vómitos.



Manchas y erupción en la piel en el pecho y las extremidades superiores.

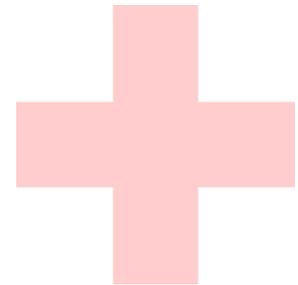
Consulta a tu médico... No te automediques.



REHABILITACION DE AMBULANCIA CRUZ ROJA DE CABORCA



H. Caborca, Sonora 2015



Hortícola del Desierto en conjunto con el Alcalde Francisco Jiménez Rodríguez y con el apoyo de altruistas empresarios locales, la Delegación Caborca de Cruz Roja tiene de nuevo en servicio una ambulancia que fue totalmente rehabilitada luego de permanecer casi dos años fuera de servicio.

La coordinadora administrativa Carolina Araiza Camacho agradeció al alcalde y los representantes de la empresa Hortícola del Desierto por hacer posible que de nueva cuenta la ambulancia esté en funcionamiento.



Después de tomar la foto del recuerdo la administradora de Cruz Roja comentó que hace tiempo el Presidente se comprometió a encabezar esfuerzos para el arreglo de la unidad, siendo Alejandrina Viveros la primera que respondió positivamente a la gestión donando el nuevo motor diesel para ponerla en marcha.

CONVOCATORIA

PROGRAMA DE BECAS DE HIJOS DE EMPLEADOS DE HORTICOLA DEL DESIERTO, S.C DE R.L. DE C.V.



Hortícola del Desierto, pensando una vez más en el bienestar de sus colaboradores creó este programa para apoyar con una beca económica a los estudiantes de primaria, secundaria, preparatoria y licenciatura; hijos de trabajadores que cumplan con requisitos establecidos por la empresa y que destaquen en su aprovechamiento escolar.

- PRIMERA: La beca consiste en un apoyo económico que estimule el desempeño de los estudiantes y apoye a su formación académica. Para nivel primaria \$250.00, secundaria \$300.00, preparatoria \$ 400.00 y nivel licenciatura \$ 600.00 mensuales.
- SEGUNDA: Podrán participar hijos (as) de trabajadores (as) excepto directivos, que estén inscritos en el ciclo escolar 2014-2015 en primaria, secundaria, preparatoria y licenciatura en Instituciones Públicas o Privadas.
- TERCERA: Los padres deberán tener mínimo dos años laborando en esta empresa.
- CUARTA: Solo podrán participar dos hijos por empleado de Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.
- QUINTA: Se deberá llenar una solicitud que la empresa proporcionará. Donde la fecha de presentar la documentación y solicitud es del 01 al 15 de agosto y los resultados serán publicados del 16 al 25 de agosto del presente año.
- SEXTA: La beca se otorgará mensualmente, por medio de la Asoc. De Productores, entregándose en Oficina de Hortícola del Desierto en Caborca. Las becas se otorgan 10 meses del año de sept. a junio.
- SÉPTIMA: Los alumnos (as) deberán cumplir con todos los requisitos y documentos señalados en la presente convocatoria. En caso, de que el importe del total de los solicitantes sea mayor al presupuesto de la empresa se sortearan las becas y se darán a conocer resultados.

REQUISITOS:

- Llenar solicitud que proporciona la Empresa.
- No estar becado (a) por alguna Institución Pública o Privada al momento de solicitar la beca.
- Contar con un promedio mínimo general de 9.5 en nivel primaria, secundaria, preparatoria y licenciatura en el ciclo escolar 2014– 2015.
- Estar inscrito (a) en el ciclo escolar 2015-2016.
- Demostrar ser hijo (a) de trabajador (a) de Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. o cualquiera de las prestadoras de servicios.



“Sembrando educación para cosechar progreso”.

Beneficios de los espárragos en la salud.

Los espárragos son uno de esos vegetales típicos en nuestra región. Tienen un sabor muy particular y son más que nutritivos. ¿Conoces los beneficios de añadir los espárragos a tu dieta?

Pues los espárragos tienen muchas vitaminas y propiedades que traen diversos beneficios si se los utiliza en las comidas. Te invitamos a conocer algunos de ellos en esta lista con 6 beneficios de los espárragos en la salud.

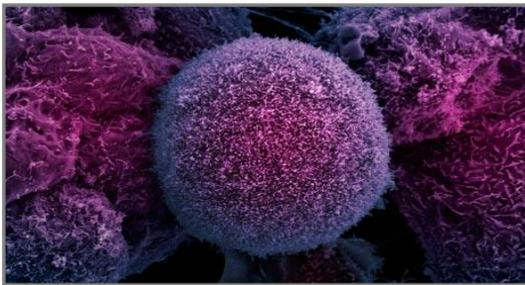
I. ¿Por qué comer espárragos?



II. Son ricos en nutrientes y vitaminas.

Los espárragos poseen altos contenidos de nutrientes. Son una espectacular fuente de fibra y de ácido fólico, lo que significa que mantiene la piel más saludable y resistente. Tienen además cromo, oligoelementos que mejoran la circulación de la sangre y como si fuera poco, vitaminas A, C, E y K.

III. Brindan protección extra contra el cáncer



Al igual que otros vegetales como la col, los espárragos son una importante fuente del compuesto químico conocido como glutatión. Este tiene la particularidad de ser un potente desintoxicante y ayuda a descomponer los agentes cancerígenos del cuerpo. Por eso, incluir el espárrago a nuestros platos es una buena forma de obtener algo de protección extra contra el cáncer.

IV. Ayudan a mantenerte más joven

El espárrago es un poderoso antioxidante natural y está clasificado como uno de los mejores en su tipo, ya que tiene una sorprendente y efectiva capacidad para neutralizar las células radicales que dañan y envejecen el cuerpo, retrasando el proceso de envejecimiento considerablemente.



Fortalecen el cerebro

Como muchos otros vegetales de hoja verde, los espárragos tienen ácido fólico (como ya señalamos) y vitamina B12. Estos compuestos que también ayudan a mantener el cuerpo más joven y sano, ayudan significativamente a reducir e incluso evitar el deterioro cognitivo del cerebro.

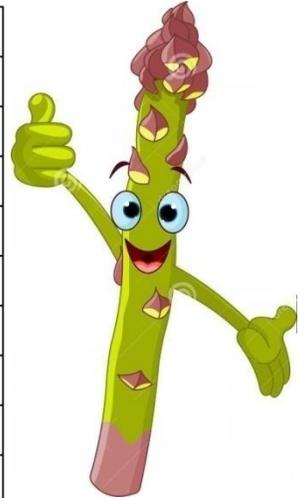


Entretenimient

Sopa de Letras

Ingenieros, Mayordomos.

A	E	R	G	T	F	B	N	W	G	A	F	I	G	E	R	A	M
F	C	E	N	E	N	M	L	O	P	D	E	S	P	E	R	S	Q
V	D	S	F	K	R	T	U	C	A	M	P	O	Ñ	M	S	B	W
B	E	O	R	E	O	D	N	U	M	Y	A	R	B	A	O	G	F
Q	S	J	O	S	E	L	U	I	S	A	T	E	V	Y	M	E	B
D	G	E	W	G	A	F	I	G	P	M	E	I	P	O	T	I	E
F	H	R	G	A	B	Y	C	Q	E	I	R	N	M	R	E	T	R
O	U	Y	O	F	E	R	H	B	N	D	M	E	E	D	V	Y	Y
L	L	U	N	B	O	P	G	A	T	T	E	G	T	O	O	G	U
L	G	J	Z	R	A	M	I	Y	O	A	B	N	O	M	P	A	J
I	O	B	A	A	M	W	B	D	M	Q	A	I	R	O	L	R	B
P	N	L	L	M	F	P	N	H	O	D	O	Q	F	S	Q	I	L
U	Z	A	O	Q	H	A	D	Ñ	L	P	Z	G	Q	R	F	F	A
L	E	U	N	A	M	F	K	S	O	L	B	A	F	H	S	A	H
U	A	A	F	R	A	M	O	N	G	A	C	E	R	E	G	C	Q
P	Q	Ñ	A	A	L	T	E	R	I	V	I	E	S	H	F	V	W
I	H	O	R	T	I	C	O	L	A	G	R	A	C	O	N	Q	I
Ñ	E	J	A	W	T	G	H	U	J	I	J	O	A	Q	U	I	N
B	M	U	R	I	C	D	O	S	R	O	D	E	R	H	U	K	A
O	P	B	N	W	G	A	F	I	G	E	W	G	A	F	I	H	O



MANUEL

JOSELUIS

LUPILLO

RAMON

RAYMUNDO

ARMANDO

GABY

GONZALO

JOSE

JOAQUIN

CENEN

HORTICOLA

ENTOMOLOGIA

MAYORDOMOS

INGENIEROS

GONZALO...

En este año se cumplen 25 años del nacimiento de Hortícola del Desierto, y 15 años en los cuales has seguido con el proyecto en forma individual. Este proyecto originalmente era para diez años, pero como vemos, son ya 25 y con muchos proyectos en puerta.

Trabajar contigo ha sido un caminar a través de los años, en los cuales me has demostrado ampliamente que eres un auténtico líder, capaz de tenernos en movimiento a todos con esa tranquilidad y paciencia que te caracterizan, de mantener la calma en todo momento aún en los días difíciles y de contar con ese buen humor que a veces nos parece increíble de mantener en las crisis. Lleno de conocimiento obtenido de haber trabajado arduamente en cada área, trabajo que te ha dado esa amplia experiencia que te hace ser una persona confiable, considerada, y bien plantada.

Ir caminado a tu lado me ha dado la seguridad necesaria para emprender el crecimiento que experimentamos a partir del año 2000 y ahora con la presencia, disposición y ayuda de la nueva generación, que representa Gonzalo nuestro hijo, hemos hecho algo que, aunque se había pensado, creímos que no sería en los tiempos de nosotros: comercializar. Aunque aún tenemos mucho que aprender en este aspecto, ya empezamos.

Hay muchos y nuevos proyectos para Hortícola del Desierto y todos sus colaboradores, no dudo que a la vuelta de los años los veremos realizados, con la ayuda de todos, pero sobre todo con la de Dios Nuestro Señor, seguiremos en la lucha, en el trabajo diario y siguiendo el camino que tú nos indiques, guiado por tu conocimiento, experiencia y don de gente. Gracias por permitirme ser parte de este equipo.

Gracias a todos los que forman parte de la gran Familia Hortícola del Desierto, buena suerte y que ¡Dios nos bendiga a todos!

Alejandrina Herrera Bustamante.





HORTICOLA DEL DESIERTO



H. CABORCA, SONORA





Desert Farms



HORTICOLA DEL DESIERTO



AVE. W N° 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650

TEL. (637) 372 1541

www.horticoladeldesierto.com

H. Caborca, Sonora Mex. Primer Semestre 2015

DERECHOS HUMANOS



NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

Honestidad



Hacemos negocios de acuerdo con la ética y la ley.

Nos comunicamos en una forma abierta, honesta y directa.

Vivimos de acuerdo con nuestros valores fundamentales.

Respeto

Tratamos a los demás con equidad y respeto.

Reconocemos la importancia de la familia en la vida de nuestros empleados.

Promovemos la expresión individual, el diálogo abierto y el sentido de pertenencia.

Valoramos y nos enriquecemos de las diferencias individuales y culturales.



Educación



Creemos que la continua superación y desarrollo de nuestros empleados son factores clave para nuestro éxito.

Reconocemos a los empleados por sus contribuciones al éxito de la compañía.

Responsabilidad

Nos sentimos orgullosos de nuestro trabajo, de nuestro producto y de nuestra capacidad para satisfacer a los clientes.

Actuamos de manera responsable en las comunidades a fin de proporcionar beneficios adecuados a nuestros colaboradores.

Somos responsables del uso prudente de todos los recursos que se nos da el medio Ambiente en que vivimos y trabajamos.



Trabajo en equipo

Fomentar el trabajo de equipo. Trabajar en armonía, disposición y tolerancia, para en conjunto lograr los objetivos de la empresa.



VIVIMOS NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

Honestidad, Responsabilidad, Respeto, Educación y Trabajo en Equipo— Nuevamente este año, estos valores fijan el estándar con el que nos medimos día a día. Y Respetamos nuestros Derechos Humanos.

Esto significa que debemos hacer negocios de forma honesta y en equipo.

Debemos actuar con equidad y tratarnos con respeto. Debemos buscar oportunidades para mejorar nuestros productos, desarrollar el talento de nuestra gente y lograr resultados. Y debemos ser responsables por nuestro trabajo, por el efecto que causamos en las comunidades y en el entorno en el que trabajamos y por brindar resultados a nuestros colaboradores.



- **Equivale mi acción a “¿hacer lo correcto?”**

Aunque el cumplimiento legal es un gran comienzo, nuestras acciones también deben ser correctas y justas, no solamente defendibles desde el punto de vista legal. Hacer lo correcto sistemáticamente considere no solo lo que está haciendo, sino también como lo está haciendo.

¿Está actuando de manera honesta, justa y respetuosa? ¿Está siguiendo las reglas? ¿Protegería su conducta la reputación de Hortícola del Desierto como una empresa ética?



- **¿Realizaría esta acción si supiera que será cubierta por los medios de comunicación locales o internacionales?**

Debido a nuestra posición de liderazgo en el mercado y la solidez de nuestro producto, nuestras acciones con frecuencia provocan el escrutinio de los medios de comunicación, de los organismos reguladores, de nuestros clientes y de los grupos de protección a los consumidores. Asumimos seriamente nuestras responsabilidades como ciudadanos empresariales, ¿su acción podría ser descrita como honesta, respetuosa y responsable?

Cada uno de nosotros nos sentimos orgullosos de nuestro trabajo y del tipo de vida que llevamos, queremos que se nos respete como

personas que hacen importantes aportes a nuestras comunidades.

Debemos evitar cualquier decisión o acción que nos sintamos que pudiéramos discutir abierta y honestamente con los demás. ¿Cómo explicaría su decisión o acción? Si no le fuera posible explicarla sin enojarse, sin ponerse a la defensiva o sin evasivas, probablemente debe tomar otra decisión o actuar de forma distinta.



En este mundo que cambia constantemente, seguirán surgiendo preguntas relacionadas con la conducta ética o legal durante el curso normal de los negocios. Muchas veces, su sentido común y buen juicio, junto con el Código, pueden ser todo lo que necesita para contestar estas preguntas, sin embargo, algunas situaciones pueden ser más complicadas. Recuerde: cuando tengas dudas, ***PREGUNTE ANTES DE ACTUAR.***

Puede formular preguntas o presentar inquietudes poniéndose en contacto con:

- Su supervisor o jefe inmediato.
- Su jefe de recursos humanos
- Si quieres guardar tu anonimato, utiliza el **Buzón de Sugerencias** que está en campos, empaques y oficina.



Hortícola del Desierto investigara cuidadosamente todos los informes recibidos y tomara las acciones necesarias. El jefe de recursos humanos, controla el sistema para garantizar que se traten todos los problemas informados.

Siéntete libre de informar cualquier supuesta violación de la ley, del Código o de las políticas de la compañía y Lineamientos del **Pacto Mundial**, sin temor a que tu empleo se vea afectado, la compañía expresamente prohíbe las represalias por formular preguntas o presentar inquietudes de buena fe.

POLÍTICA DE DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES CON EL PERSONAL

La Gestión de Recursos humanos deberá promover elementos que motiven la participación activa de los colaboradores en la empresa para desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso con la institución mediante canales de comunicación dispuestos para estos fines. Uno de estos canales es el Buzón de Quejas y Sugerencias instalado en la oficina central y administrado por una persona que dará emitirá reportes directamente a la Dirección y Gerente Administrativo de la empresa, para su posterior canalización al departamento señalado por los colaboradores.



HORTICOLA DEL DESIERTO, S. C. DE R.L. DE C.V.

Procedimientos de Buzón de quejas y sugerencias

Objetivo: Establecer un medio de comunicación en la relación del colaborador con la empresa, valorando la opinión del colaborador de la generación de nuevas ideas en busca de la mejora, así mismo recibir las quejas de cualquier maltrato físico o mental, acoso sexual, actitudes discriminatorias, salvaguardando la integridad de nuestros colaboradores para darle solución a los problemas que se están enfrentando.

1. Difundir abiertamente el establecimiento de este buzón para que cada colaborador de la empresa tenga acceso y libertad de expresar sus ideas o quejas de todos los niveles.
2. Asignación de una persona responsable de recabar las quejas y sugerencias.
3. Llevar control de cada queja y sugerencia para su correcto seguimiento hasta darle una solución al problema o prestar la atención necesaria a cada sugerencia.
4. Informar el porcentaje de quejas y sugerencias recibidas en el mes y cuantas de ellas fueron atendidas o se encuentran en proceso.
5. Realizar campañas de concientización de la importancia de denunciar cualquier acto que este atentando contra la dignidad del colaborador, haciendo hincapié en sus derechos y tranquilidad de que no habrá represalias.
6. En temporada se instalaran buzones en cada campo y empaque para que todos los colaboradores tengan acceso, asignando a una persona de confianza para hacer entrega directa de todas las quejas y sugerencias.



HORTICOLA DEL DESIERTO
S. C. DE R.L. DE C.V.

AVE. "W" Y CALLE CUARTA ESQ. No 19 COL. FRANCISCO VILLA
TEL.: (637) 372-1541 Y 372-7573 FAX: (637) 372-3502
R.F.C. HDE-901108-KQ2 HORTICOLA DEL DESIERTO S. C. DE R.L. DE C.V. SONORA, MEXICO



Av. "W" y Calle Cuarta Esq. No. 19 Col. Francisco Villa C.P. 83650 H. Caborca, Sonora, Mex.
Tel.: (637) 372-1541 Y 372-7573 Fax: (637) 372-3502
R.F.C. HDE-901108-KQ2



RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO

Somos responsables de vivir de acuerdo con nuestros Valores Fundamentales, Código de Ética y Lineamientos del Pacto Mundial. Actuar con integridad significa que nosotros y nuestros compañeros de trabajo debemos acatar los estándares establecidos en este Código y adherirnos a todas las políticas y leyes aplicables. Si se entera de una situación que pudiera involucrar una violación a este Código o a alguna ley o política aplicable, tiene la obligación para con sus colegas y la compañía de informarla. Esto incluye situaciones en las que un supervisor o jefe le solicite que realice algo ilegal o inadecuado, ya que nunca existe una excusa válida para no hacer lo correcto.



El incumplimiento del Código y las políticas de la compañía puede ocasionar serias consecuencias tanto para la empresa como para las personas involucradas.

Además de dañar nuestro buen nombre, las conductas que violan el código también pueden infringir las leyes y declaraciones del Pacto Mundial.

Si descubre que ha violado el Código o la ley, por error o propósito, es mejor informarlo, si informa su error voluntariamente y coopera con la investigación, Hortícola del Desierto, lo tomara en cuenta al considerar la acción disciplinaria.

Es posible que un error no intencional cometido de buena fe que se informe de manera voluntaria y oportuna no sea sancionado; su rápida información puede ayudar a evitar problemas más graves.



RESPONSABILIDADES DEL SUPERVISOR Y DEL JEFE DE DEPTO.



El cumplimiento de este Código y de todas las leyes y normas aplicables es el pilar de nuestra reputación y de nuestros valores, fundamentales. Si usted es supervisor o jefe de departamento, tiene responsabilidades adicionales. Se espera que dé el ejemplo. También debe asegurarse de que todas las personas bajo su supervisión conozcan el código y que reciban la capacitación adecuada sobre el Código o las políticas de la empresa que incidan sobre sus obligaciones laborales. Esta capacitación es necesario hacerla tanto cuando un nuevo empleado se une a su departamento como en forma de revisión periódica.

Los supervisores y jefes deben trabajar para recompensar las conductas éticas a través de nuestro sistema de evaluación de desempeño, y capacitar a aquellos empleados que consideren que no entienden o no comparten estos valores fundamentales. Los supervisores y jefes deben tener en mente estos valores fundamentales al entrevistar a candidatos y deben buscar personas que demuestren un compromiso con estos valores. Una persona no podrá ser contratada si existen pruebas razonables de que dicha persona podría involucrarse en conductas ilegales o no éticas.

Los supervisores o jefes son esenciales para el proceso de vivir de acuerdo con nuestros valores fundamentales y el código y, siempre que sea posible, deben buscar habitualmente la oportunidad de comunicar y discutir las conductas éticas, las decisiones difíciles u otras situaciones desafiantes con los empleados. Cree un entorno de trabajo que aliente a los empleados a que le presenten preguntas o reportes, y cuando lo hagan, asegúrese de responderles con prontitud, si no sabe o no está seguro de cómo responderle a un empleado, remita la pregunta a la persona o al departamento adecuado y asegurarse de que esa duda se resuelva apropiadamente.

Como supervisor, jefe o gerente, es necesario que controle de cerca lo que está ocurriendo en el ambiente de trabajo, si se entera de alguna conducta que pueda violar la ley o el Código, debe informarlo inmediatamente. El hecho de no informar una violación de un empleado que está bajo su supervisión, cuando está al tanto de la situación o debería haberle estado, tendrá como resultado medidas disciplinarias, y podrían hasta incluir la separación de su trabajo.



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTACIÓN

En Hortícola del Desierto, se han venido estableciendo políticas para el todo el personal que aquí labora con la finalidad de cumplir con todo lo dispuesto por la ley y ofrecer al capital humano condiciones de trabajo agradables y prestaciones por encima de la ley para retribuir el desempeño de cada uno en su enorme aportación para que las actividades de todos los procesos de la empresa se cumplan para lograr la misión, visión y objetivos de la empresa. A pesar de no haber establecido esta política por escrito, no se ha perdido la idea principal de mejorar los resultados año con año en las relaciones con todos los colaboradores.

Hoy en día, con la firme intención de que todas las acciones queden establecidas, se desarrollan y describen en este programa de mejoramiento de gestión, la implementación y puesta en marcha una política de Recursos Humanos, que nos permite apuntar al logro de una mayor efectividad en el cumplimiento de objetivos. Entendemos con ello que desarrollar esta política debe necesariamente aumentarla probabilidad de enriquecer ámbitos laborales tan diversos como los procesos y las relaciones humanas.

La consideración de principios orientadores como la responsabilidad, honestidad, igualdad y no discriminación en todos los aspectos, gestión participativa, accesibilidad, no pueden dejar de tomarse en cuenta en la construcción de esta política para la gestión de personal que permitirá que los colaboradores sean actores y beneficiarios en este proceso.

El desarrollo de las personas será la base de esta política, debiéndose considerar que los elementos necesarios son el conjunto de programas, normativas y estructura, remuneraciones, gestión de personal, capacitación, clima laboral y balance entre trabajo y familia.

Cabe señalar que la presente política, para su implementación, requiere del compromiso de todos los elementos de la empresa, sin importar el puesto, edad, sexo, nacionalidad, creencias religiosas y políticas. Por otra parte, por su carácter dinámico admite actualizaciones periódicamente.



En Hortícola del Desierto, capacitamos aproximadamente 300 jornaleros para que obtuvieran su Certificación como Cortadores de Hortalizas, mediante el Programa que convoca la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Inca Rural, S.E.P. y demás dependencias para que los jornaleros obtengan su derecho de que se reconozca su oficio de cortador oficial de hortalizas. y en este 2015 también se hará realidad esta garantía para nuestros jornaleros.



PRINCIPIO 2: LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER COMPLICE EN ABUSOS DE LOS DERECHOS HUMANOS.

No utilizaremos, proveedores que desarrollen sus actividades de forma deshonesta o contraria a las leyes aplicables.

Colaboración

En Hortícola del Desierto, está a favor de llevar a cabo negocios con proveedores, transportistas, contratistas, asesores, consultores y otros socios comerciales que demuestren alto estándares de conducta comercial ética.



Nuestro objetivo final y compromiso es dirigir todos nuestros negocios a los socios comerciales, colaboradores y personal que demuestren su cumplimiento con nuestro Código de Ética y desarrollen sus actividades de forma ética y legal de acuerdo a los Lineamientos de Pacto Mundial.

Debemos usar un criterio adecuado al seleccionar proveedores y otros socios comerciales. No utilizaremos a sabiendas, proveedores que desarrollen sus actividades de forma deshonesta o contraria a las leyes aplicables. No haremos negocios o contratos con proveedores, asesores, consultores y socios comerciales, que usen prácticas comerciales injustas.



Trabajamos todos los socios comerciales para garantizar el cumplimiento de las leyes y normas aplicables cuando proporcionen bienes o servicios a Hortícola del Desierto. Cualquier colaborador debe informar cualquier conducta indebida por parte de un proveedor a su gerente, supervisor o jefe inmediato.

Intercambio de obsequios y entretenimiento:

El entretenimiento y los obsequios comerciales son cortesía diseñadas para desarrollar buenas relaciones laborales y prestigio con los clientes y proveedores. Sin embargo, los obsequios no son adecuados si generan una obligación, o lo colocan en una situación donde parece que no está siendo imparcial, o si se otorgan con la intención de influir en una decisión comercial.

Los obsequios y el entretenimiento se permite si son:

- Razonables.
- Poco frecuentes.

- Adecuados.
- No solicitados.
- Objetos que no comprenden efectivo o sus equivalentes.

Las normas sobre obsequios y entretenimiento se aplican todo el año, aun durante los días feriados, y no solo se aplican a los empleados, sino también a sus familiares.

Si se le ofrece un regalo o entretenimiento que es inadecuado, debe rechazarlo. Si se encuentra en una situación en la que si rechaza un obsequio avergonzaría o lastimaría a la persona que se lo ofrece, puede aceptarlo en nombre de Hortícola del Desierto y , luego, informárselo a su supervisor, o jefe inmediato, quien determinara los pasos a seguir.

Es importante recordar que no puede ofrecer, otorgar o recibir algo que comprometería, su capacidad para tomar decisiones comerciales justas, imparciales y equilibradas.



También en Hortícola del Desierto, contamos con El **Distintivo de Empresa Libre de Trabajo Infantil DEALTI** desde el 2010 Donde certificamos en ese año a dos campos y este año volvimos obtener la renovación y la obtuvimos en los 17 campos de nuestra empresa. Contando cada vez más con acciones de mejora para el beneficio de nuestros jornaleros.



Y les presentamos:

ACCIONES QUE EVITAN LA INCORPORACION DE MANO DE OBRA INFANTIL Y

LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACION TEMPORADA 2015 (ENERO A ABRIL)

PLATICAS CON EL PERSONAL CAMPO SAN JOAQUIN 2



HORTICOLA DEL DESIERTO, S.C DE R.L DE C.V



"Los Padres trabajando y los mejores estudiantes"

"IMPORTANCIA DE LA EDUCACION DE LOS
HIJOS Y SU IMPACTO EN EL FUTURO"

2010





Subsecretaría de Previsión Social

Dirección General de Inclusión laboral y Trabajo de Menores

Oficio: 410/2014/940-38

Asunto: Notificación de dictamen DEALTI.

"2014, Año de Octavio Paz"

México, D.F. a 9 de diciembre del 2014.

LIC. GONZALO VIVEROS ARÉVALO
HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V.
PRESENTE

Por este conducto y de la manera más atenta, me permito informar a usted, que derivado del proceso de dictamen realizado por la Mesa Interinstitucional de Evaluación, integrada por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), la Procuraduría Agraria (PA), el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C. (INCA Rural) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), en el que fueron revisadas y analizadas las evidencias e información de las empresas agrícolas que participaron en la Convocatoria 2014, para la obtención del Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil".

En ese sentido, me es grato notificarle que la Mesa ha decidido otorgar a **HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V. (CAMPO CACHANILLA)**, a partir de este ejercicio, el Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil", por su compromiso en la adopción de una política de cuidado y protección infantil sensible a las necesidades de las hijas e hijos de familias jornaleras.

Asimismo, y con el objeto de contribuir a la mejora continua de los procesos que permitan mantener la política de cuidado y protección infantil implementada en la empresa que usted representa, la Dirección General a mi cargo, le reitera la disposición de brindar el apoyo y asesoría que considere necesarios.

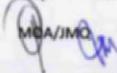
Sin más por el momento, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE



MTRO. JOSÉ ARTURO CONTRERAS MEJÍA
DIRECTOR GENERAL.

c.c.p. Lic. Wenceslao Cota Montoya, Delegado Federal del Trabajo en Sonora. Presente.



Av. Paseo de la Reforma No. 93, Piso 14, Col Tabacalera, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06030 México, D.F.
Tel. (55) 2000 5100 Ext. 5184 www.stps.gob.mx

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 3: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION Y SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Nuestro compromiso es tratarnos de manera justa, respetuosa y honesta.



Respeto

El éxito de Hortícola del Desierto, es el resultado del trabajo y de la dedicación de las personas que conforman nuestra empresa. Nuestro compromiso, como parte de los valores fundamentales, es tratarnos de una manera justa, respetuosa y honesta.

Integridad y Respeto para con los demás:

Trato justo para con nuestros empleados:

Hortícola del Desierto, está firmemente comprometida con el tratamiento justo y equitativo de todos nuestros empleados, sin importar sus habilidades personales y laborales, independientemente de su lugar de origen, color, sexo, orientación sexual, estado civil, edad, religión y condición de edad.

Como uno de nuestros valores fundamentales, también creemos en tratarnos con respeto y dignidad. Vivir de acuerdo con nuestros valores significa que nuestros empleados deben tratarse con respeto y hacer lo necesario para fomentar un entorno de tolerancia, y comunicación abierta y honesta.

Hortícola del Desierto, cumple con las leyes laborales de los países tanto en el que produce y a donde exporta su producto, respetando los derechos del espacio laboral y buscamos promover buenas condiciones laborales para nuestros empleados. En caso de tener que reducir considerablemente el tamaño de nuestra fuerza laboral o cerrar una instalación, cumpliremos totalmente con las leyes aplicables y nuestros compromisos contractuales; notificaremos a nuestros empleados con la debida anticipación o, si fuera imposible, les otorgaremos finiquito correspondiente, y trabajaremos con la comunidad y los gobiernos locales para minimizar el impacto social y económico desfavorable de nuestras acciones.

Respeto por los derechos humanos básicos:

En Hortícola del Desierto, estamos firmemente comprometidos a respetar y proteger los derechos humanos básicos ya sea en campo, empaque y oficinas.

Trabajo infantil:

No contratamos a personas menores de 17 años. Porque contamos con el Distintivo de Empresa Libre de Trabajo infantil, ya que apoyamos la educación y queremos que los jóvenes menores de 17 años continúen sus estudios. Por lo cual se adoptó la política de protección y cuidado al menor.



Libertad Sindical:

En Hortícola del Desierto, buscamos crear un espacio de trabajo que respete totalmente los derechos de nuestros empleados. Respetamos el derecho de libertad sindical. Esto incluye el derecho de que el personal forme parte de sindicatos u otras organizaciones que ellos elijan para negociar colectivamente. Además, respetamos el derecho de nuestros empleados de abstenerse de participar en dichas actividades. Aquellos empleados que elijan ser representados por un sindicato no serán discriminados y recibirán todas las protecciones legales a las que tienen derecho.

Diversidad e Inclusión:

En Hortícola del Desierto, estamos orgullosos de la diversidad de nuestra fuerza de trabajo. El respeto, hacia todas las personas con las que nos ponemos en contacto, es uno de nuestros valores fundamentales, respetamos y valoramos la diversidad que se refleja en los antecedentes, las experiencias y las ideas de nuestros empleados. Nos comprometemos a brindar un ambiente de trabajo que fomente el respeto hacia todos los empleados, clientes, proveedores y contratistas, así como también que refleje la diversidad de las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades.

Prohibición de Acoso:

En Hortícola del Desierto, no toleramos el acoso ni cualquier otra conducta que genere un ambiente de trabajo que se considere intimidante, hostil u ofensivo. De la misma manera, se prohíben los coqueteos, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas, los comentarios gráficos o verbales sobre una persona o los chistes, el contacto físico innecesario y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual no deseada.

No se tolerara ningún tipo de acoso, independientemente de que usted se encuentre en las instalaciones de la empresa o participe en actividades relacionadas con los negocios, fuera de las horas de operación, como fiestas en días feriados o viajes de negocio. El acoso puede ser base suficiente para el despido inmediato, y puede ocasionar que tanto el empleado como la compañía sean susceptibles de severas sanciones legales.

Todos debemos ayudar a fomentar un ambiente de trabajo libre de acoso mediante la denuncia de una conducta de un compañero de trabajo que nos haga sentir incómodos. Prohibimos terminantemente la represalia contra los empleados que informen la discriminación o el acoso.



Salud y seguridad ocupacional:

Deseamos mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Debemos recordar cumplir con los procedimientos seguros de trabajo en todo momento y trabajar de forma activa para evitar accidentes. Debemos cumplir con los requisitos publicados que se relacionen con la seguridad y utilizar todo el equipo de seguridad y protección designado.

Si tiene conocimiento de alguna amenaza a la seguridad de un compañero o lugar de trabajo, infórmesele inmediatamente a su supervisor o a su jefe inmediato.

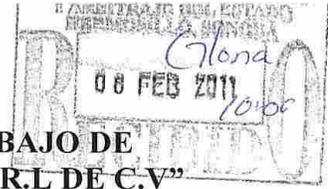
Todos somos responsables de conocer y cumplir con todas las normas de seguridad y salud relacionadas con nuestros trabajos. Asimismo, todos somos responsables de tomar las precauciones necesarias para evitar accidentes o lesiones a nosotros mismos y a nuestros compañeros, así como de informar sobre cualquier práctica o condición insegura.

Es obligatorio presentarse a trabajar libre de la influencia de cualquier sustancia que pueda perjudicar o impedir el desempeño laboral o crear un entorno de trabajo inseguro, se prohíbe la violencia en el lugar de trabajo, en la cual se incluyen las amenazas o la intimidación.

Se prohíbe a los empleados que traigan un arma a las instalaciones de Hortícola del Desierto, o en cualquier otro establecimiento, mientras llevan a cabo sus tareas en nombre de dicha empresa.

En Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. tenemos sindicalizados a los jornaleros y se tiene un Reglamento Interior de Trabajo debidamente firmado y registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora que a continuación mostramos.

R = 15/2011



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE “HORTICOLA DEL DESIERTO, S.C DE R.L DE C.V”

Con el fin de preservar el buen funcionamiento de las actividades propias de producción y administración dentro de esta empresa y poder dar cumplimiento a los objetivos trazados por ella, se implementa, a partir de esta fecha, un programa de control a través de la siguiente reglamentación.

1. INGRESO A LA EMPRESA

- a) Todos los trabajadores que laboren para la Empresa deberán hacerlo previa la firma del Contrato Individual de Trabajo respectivo. Haciéndose extensivo este mandato tanto para los trabajadores que actualmente prestan sus servicios, como para los que hagan en el futuro; siendo este contrato el único documento para que la empresa reconozca como su trabajador a la persona que ahí labore.
- b) Todo trabajador de nuevo ingreso deberá demostrar las aptitudes necesarias así como el adecuado comportamiento para desarrollar las labores al departamento que la empresa le designe, y en caso contrario se procederá al presente Reglamento y la Ley en lo que le sea aplicable.
- c) Los requisitos para las personas aspirantes para prestar sus servicios para la Empresa son: ser mayor de 17 años, derivado de que uno de nuestros valores es fomentar la educación en nuestra comunidad, deberán llenar previamente una solicitud que contendrá: a) Nombre, b) Nacionalidad, c) Estado Civil, d) Nombre de la esposa o concubina, e) Nombre de los hijos, f) Numero de Registro de afiliación al IMSS, g) Edad, h) Estudios realizados, i) Trabajos anteriores, j) Domicilio particular, k) Registro Federal de Contribuyentes, CURP, Certificación de aptitud laboral expedida por la empresa y cuando la función lo requiera; carta de no antecedentes penales.

2. OBLIGACIONES QUE DEBEN OBSERVAR TODOS LOS TRABAJADORES

- a) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerdan las Autoridades competentes y las que indiquen las comisiones y la Empresa, para la seguridad y protección personal de los trabajadores, así como las instalaciones de la empresa.
- b) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya Autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Mostramos en esta imagen, donde nuestro sistema de control de personal marca que todos los empleados de los campos son sindicalizados.

Nomina - HORTICOLA DEL DESIERTO SC DE RL DE CV Usuario AMARTINEZ-10/LA BARRA/GENERAL [Grupo: 0001 Lun-Dom Pagando Martes Periodo Activo para
 Archivo Mantenimiento Reporte Utilidades Ventana Ayuda Cerrar

Datos Generales
 Código: 19893 | Paterno: [redacted] | Materno: [redacted] | Nombre: [redacted]
 Sexo: Masculino | Sueldo: [redacted] | **Sindicato: SI** | Pago: 0010 REBELDE | Cuadrilla: 0004 CUADRILLA 4
 Cantidad de días trabajados en la temporada: [redacted] | Tipo Empleado: [redacted] | Grupo: 0001 Lun-Dom Pagando Martes
 01767 | Edad: 42
 1er Sem: 02 | UI Sem: 05 | Esp: [redacted] | DTA: 27.00 | DTAgui: 27.00 | Pago Anticipado: No | Foto: [redacted] | Credencial: [redacted]
 Departamento: [redacted] | Puesto: [redacted]
 Observación: [redacted] | Comentario: [redacted] | C.P.: [redacted]
 En caso de accidente avisar a: [redacted]
 Estado Civil: [redacted] | Sueldo IMSS: [redacted] | Lugar de Traslado: 70 PUEBLA-REBELDE | Sueldo Fiscal: 92.63

Datos de Bancos
 Numero de Tarjeta: [redacted] | Num. de Cuenta: [redacted] | Dispersar: [redacted]
 Banco: [redacted] | F. de Erv. al Banco: [redacted]
 Telefono: [redacted]
 Calle: [redacted] | Numero: [redacted]
 Localidad: [redacted]
 Colonia/Poblacion: [redacted]
 Delegación/Municipio: [redacted]

Datos del IMSS
 Num IMSS: [redacted] | Afiliable: SI | Fec Nac: 15/02/1972 | Estado: 21 PUEBLA
 RFC: [redacted] | CURP: [redacted] | Uri Med: 0008 CABORCA
 Nom Padre: [redacted] | Nom Madre: [redacted] | Status: [redacted]
 Fec Alta IMSS: 10/01/2015 | Fec Baja IMSS: 00/00/0000 | Fec Baja Sist: 00/00/0000 | Causa de Baja: [redacted]
 Fec Reing IMSS: 00/00/0000 | Fec Reing Sist: 00/00/0000 | Fec Alta SUA: 00/00/0000 | Tratamiento: [redacted] **INACTIVO**

Datos del Infonavit
 Num Infonavit: [redacted] | Propor de Desc: 0.000000 | Tipo Desc: [redacted] | Fec Desc: 00/00/0000

Datos de Credencial

ES 09:19 a.m. 09/02/2015

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 4: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.

En Hortícola Del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. Hacemos el compromiso de respetar el trabajo y evitar las actividades forzosas y no obligamos a laborar en funciones que no estén de acuerdo. Tenemos firmado los compromisos con S.T.P.S. donde se especifican las principales normas de protección al trabajador y al menor de edad.

También tenemos elaborados análisis de puestos y en el contrato de trabajo se estipula las actividades a realizar. Estamos convencidos que las condiciones de trabajo deben ser la forma más exacta para motivar al trabajador, porque todos debemos laborar en actividades que sean de nuestro agrado y estar convencidos que hacemos lo que nos gusta.

Esta política nos lleva a recapacitar y a confirmar el logro que Hortícola Del Desierto ha tenido como Empresa en 25 años verse constituido y las estadísticas confirman que en el último año 2014, no tuvimos ninguna queja o demanda laboral ante autoridades correspondientes. Eso nos da la seguridad que nuestro personal está contento y satisfecho con las actividades que realiza.

A continuación les mostramos la Carta Compromiso firmada y sellada con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S. C. DE R.L. DE C.V.

H. CABORCA SONORA, 11 DE JUNIO DE 2014

Hortícola Del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. declara bajo protesta de decir verdad, que cumple con lo establecido en las leyes y normas siguientes:

Ley Federal del Trabajo, particularmente lo dispuesto en:

- Título Segundo, Relaciones Individuales de trabajo; Capítulo I: Disposiciones Generales.
- Título Quinto Bis, Trabajo de los Menores.
- Título Sexto, Trabajos Especiales; Capítulo VIII, Trabajadores del Campo.

Ley del Seguro Social: Capítulo X, de la Seguridad Social en el Campo.

Ley de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, particularmente el artículo 32 referido al derecho de las niñas y niños a la educación.

Normas oficiales mexicanas:

- "NOM-003-STPS-1999 Actividades Agrícolas – Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes – Condiciones de seguridad e higiene".
- "NOM-007-STPS-2000 Actividades Agrícolas – Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas – Condiciones de seguridad".

Legislación internacional aplicable:

- Principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Convenio 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En caso de comprobarse cualquier incumplimiento a la normatividad anterior, el centro de trabajo aspirante será descartado de forma inmediata del proceso. Adicionalmente, en el supuesto de ser galardonada como "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil", y si durante la vigencia del mismo llegara a incurrir en alguna falta legal, material del Distintivo, no será responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sino de la empresa que por medio de su representante suscriben la presente; haciéndose acreedora a las sanciones que los ordenamientos vigentes establezcan.

Atentamente




Sr. Gonzalo Viveros Arévalo
Representante Legal y Propietario
Tel. 6373721541



Av. "W" y Calle Cuarta Esq. No. 19 Col. Francisco Villa C.P. 83650 H. Caborca, Sonora, Mex.
Tel.: (637) 372-1541 Y 372-7573 Fax: (637) 372-3502
R.F.C. HDE-901108-KQ2



El año 2015 estuvimos en pláticas para tomar la Auditoría Social que a continuación describimos para tener una revisión de todo lo establecido con la Calidad de Vida con el colaborador.



La certificación "ForLife –Responsabilidad Social" confirma que los empleados gozan de condiciones de trabajo seguras y justas con respecto a todos los puntos claves, desde los derechos de los trabajadores fundamentales de ILO hasta las buenas condiciones de empleo. También evalúa el desempeño medioambiental del operador, el rol que cumple y el impacto que tiene sobre la comunidad local. La certificación ForLife confirma que una empresa se compromete a actuar como empleadora responsable y promotora de prácticas sostenibles y que los grupos de productores tienen estructura interna transparente con relaciones justas entre productores.

La certificación "FairforLifeFairTrade" incluye todos los estándares de Responsabilidad Social con condiciones de trabajo justas, desempeño medioambiental y relaciones comunitarias, pero también se enfoca en relaciones de comercio justas, precios justos y un apoyo directo a los grupos marginalizados mediante un Fondo de Desarrollo de Comercio Justo. FairforLife Comercio Justo implica una cooperación a largo plazo y con total confianza entre socios, negociaciones transparentes acerca del establecimiento de precios y los precios mismos, incluyendo un Premium de Comercio Justo que permite que exista un desarrollo social en las comunidades afectadas. Una Política de Comercio Justo define los beneficiarios de Comercio Justo y confirma el compromiso social de la empresa de producción.

Productos "FairforLife" son justos para todos, solamente los manejan las empresas que puedan demostrar que brindan condiciones de trabajo decentes a todo el personal de trabajo.

Esta certificación ForLife – Responsabilidad Social brinda una opción para que empresas de todo el mundo demuestren su respeto por los derechos del trabajador, las buenas condiciones de trabajo y las prácticas de responsabilidad medioambiental a una variedad de compradores éticamente responsables.

ESTANDARES LABORALES



ESTANDARES LABORALES

PRINCIPIO 5: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACION EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL.



Nuestra política de Empresa Libre de Trabajo Infantil que tenemos desde 2010, refrendamos nuestro compromiso de seguir trabajando con nuestros colaboradores, impartiendo pláticas y concientizando para que no permitan que sus hijos dejen de ir a la escuela, nuestro lema es

"Sembrando Educación Para Cosechar Progreso".

Nosotros impartimos pláticas, conferencias y evitamos otorgar trabajo a menores de 17 años.

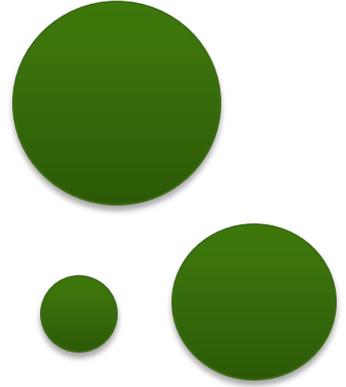


Respeto por los derechos humanos básicos:

En Hortícola del Desierto, estamos firmemente comprometidos a respetar y proteger los derechos humanos básicos ya sea en campo, empaque y oficinas.

Trabajo infantil:

No contratamos a personas menores de 17 años. Porque contamos con el Distintivo de Empresa Libre de Trabajo infantil, ya que apoyamos la educación y queremos que los jóvenes menores de 17 años continúen sus estudios. Por lo cual se adoptó la política de protección y cuidado al menor.



Constancia Oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de que obtuvimos la renovación por cuatro años consecutivo del Distintivo Empresa Libre de Trabajo Infantil DEALTI 2014 – 2016.

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Subsecretaría de Previsión Social
Dirección General de Inclusión laboral y Trabajo de Menores

Oficio: 410/2014/940-38

Asunto: Notificación de dictamen DEALTI.

"2014, Año de Octavio Paz"

México, D.F. a 9 de diciembre del 2014.

LIC. GONZALO VIVEROS ARÉVALO
HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V.
PRESENTE

Por este conducto y de la manera más atenta, me permito informar a usted, que derivado del proceso de dictamen realizado por la Mesa Interinstitucional de Evaluación, integrada por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), la Procuraduría Agraria (PA), el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C. (INCA Rural) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), en el que fueron revisadas y analizadas las evidencias e información de las empresas agrícolas que participaron en la Convocatoria 2014, para la obtención del Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil".

En ese sentido, me es grato notificarle que la Mesa ha decidido otorgar a **HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V. (CAMPO CACHANILLA)**, a partir de este ejercicio, el Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil", por su compromiso en la adopción de una política de cuidado y protección infantil sensible a las necesidades de las hijas e hijos de familias jornaleras.

Asimismo, y con el objeto de contribuir a la mejora continua de los procesos que permitan mantener la política de cuidado y protección infantil implementada en la empresa que usted representa, la Dirección General a mi cargo, le reitera la disposición de brindar el apoyo y asesoría que considere necesarios.

Sin más por el momento, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE


MTRO. JOSÉ ARTURO CONTRERAS MEJÍA
DIRECTOR GENERAL.

C.c.p. Lic. Wenceslao Cota Montoya. Delegado Federal del Trabajo en Sonora. Presente.

MBA/JMO

Av. Paseo de la Reforma No. 93, Piso 14, Col Tabacalera, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06030 México, D.F.
Tel. (55) 2000 5100 Ext. 5184 www.stps.gob.mx

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 6: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION.

Diversidad e Inclusión:

En Hortícola del Desierto, estamos orgullosos y comprometidos de la diversidad de nuestra fuerza de trabajo. El respeto, hacia todas las personas con las que nos ponemos en contacto, es uno de nuestros valores fundamentales, respetamos y valoramos la diversidad que se refleja en los antecedentes, las experiencias y las ideas de nuestros empleados. Nos comprometemos a brindar un ambiente de trabajo que fomente el respeto hacia todos los empleados, clientes, proveedores y contratistas, así como también que refleje la diversidad de las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades.

HORTICOLA DEL DESIERTO, S. C. DE R.L. DE C.V.

Av. W No.19 Colonia Francisco Villa C.P. 83650 H. Caborca, Sonora, México.
Tel.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

Descripción de puesto

Nombre del puesto: Gerente de Capital Humano

Reporta a: Contraloría General

Objetivo:

Proveer a la empresa de las herramientas, áreas y personal calificado para el desarrollo social, académico y económico de sus colaboradores, contar para finales de 2016 con un equipo integral que otorgar servicio, asesoría y tramites eficientes que den como resultado de desarrollo, por medio de un método fielmente medible, que permita al empleado y a la empresa operar a su nivel más óptimo y elevando su calidad de vida.

Descripción genérica:

Es responsable de la organización del Capital Humano de los diferentes departamentos, deberá propiciar un entorno propio y control de la información y de las actividades que realicen las áreas que coordinan así como una eficaz comunicación con sus colaboradores y directivos integrándose de forma directa la coordinación de la capacitación y desarrollo del personal de la empresa todos sus campos.

Descripción específica:

- Es responsable de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal par los diferentes departamentos.
- Responsable de la instauración de un área de trabajo social y desarrollo, así como apoyo y detección de problemas psicosociales y psicosomáticos.
- Es responsable de Elaborar y Supervisar los manuales de Inducción, de organización y de operación para los distintos departamentos de la Empresa.
- Es responsable de atender al Personal de la Empresa referente a información, necesidades y requerimientos de materiales.
- Es responsable de manejo y solución de conflictos laborales en coordinación con los Mayordomos y Contratistas de los Diferentes campos.
- Es responsable de efectuar movimientos de puestos, cambios de personal en coordinación con Mayordomos de los diferentes campos , derivado de alguna necesidad detectada por el instituto de salud, por el especialista o trabajador social o el psicólogo o bien por la manifestación de el mismo trabajador.
- Es responsable de manejo de Supervisión de las áreas por su seguridad, esparcimiento o salud (prevención de epidemias o pandemias) .
- Es responsable de realizar estudios de sueldos y salarios, aplicación y actualización de los mismos.
- Es responsable de establecer contratos de trabajo y actualización de los mismos.

www.horticoladeldesierto.com.mx



HORTICOLA DEL DESIERTO, S. C. DE R.L. DE C.V.

Av. W No.19 Colonia Francisco Villa C.P. 83650 H. Caborca, Sonora, México.
Tel.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

- Establecer normas políticas y reglas de conducta para el personal de la Empresa, hacer cumplir el reglamento Interno de trabajo para un trabajo en ambiente de respeto y cordialidad.
- Es responsable de realizar y coordinar el programa anual de capacitación y educación abierta dentro de la Empresa.
- Es responsable de coordinar las actividades culturales, sociales y deportivas dentro de la Empresa.
- Es responsable de coordinar la elaboración de los medios internos de comunicación hacia el personal.
- Es responsable de coordinar y supervisar el mantenimiento de las condiciones de seguridad e higiene dentro de la Empresa.(NOMS aplicables dictadas por la STPS y otras dependencias locales como protección Civil entre otras)
- Es responsable coordinar los obsequios y donativos a empleados, socios, instituciones benéficas, clubes de servicios.
- Es responsable crear y establecer nuevos y mejores métodos de trabajo dentro de la empresa que permitan el desarrollo del mismo trabajador
- Instauración de programas de temporada para los jornales del campo en temporada de cosecha
- Es responsable de efectuar un reporte cada 6 meses del departamento a la dirección.
- Es responsable de visitar semanalmente a los campos y jornales atendiendo sus necesidades de forma personal con los especiales de forma aleatoria, temporal o de planta.
- Es responsable de supervisar y controlar las funciones del personal de la empresa.
- Participar en reuniones de Trabajo y Cursos de Capacitación que la Empresa promueva.
- Realizar cualquier función análoga a su puesto que le sea encomendada por su Jefe Inmediato, y las de carácter eventual o temporal que sea necesario desarrollar para el adecuado funcionamiento del Área.


Dirección de Contraloría


Encargado de Capital Humano



www.horticoladeldesierto.com.mx



GLOBALG.A.P.
The Global Partnership for Good Agricultural Practice



Capital Humano

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

Introducción

Enfoques

Objetivo General

DNC

Programación 2015-16

Presupuesto

Conclusiones



Con la Capacitación, Optimiza sus recursos y maximiza su capital.

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

Capital Humano



Capital Humano

Introducción

Enfoques

Objetivo General

DNC

Programación 2015-16

Presupuesto

Conclusiones

Introducción

La capacitación ha cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones por lo que se ha convertido en la columna vertebral de la instrumentación de estrategias.

En si contribuye al logro de las metas globales de la organización, es por ello que el Plan de Capacitación de Hortícola se orientó al logro de los resultados que la empresa busca para los próximos años.



Con la Capacitación, Optimiza sus recursos y maximiza su capital.

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

Capital Humano



Capital Humano

Introducción

Enfoques

Objetivo General

DNC

Programación 2015-16

Presupuesto

Conclusiones

Objetivo General

Proporcionar a todos los colaboradores de la Empresa los conocimientos y herramientas necesarias para un mejor desempeño de sus funciones incluyendo el Desarrollo Personal, reforzando este año dos de las áreas señaladas en el Plan Estratégico, Desarrollo de Capital Humano y alianzas con Dependencias de Salud, Seguridad y Protección.

Con la Capacitación, Optimiza sus recursos y maximiza su capital.

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

Capital Humano



Capital Humano

Introducción

Enfoques

Objetivo General

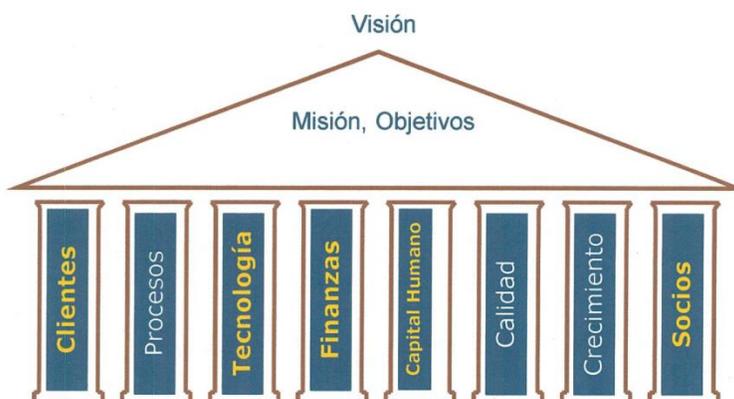
DNC

Programación 2014-15

Presupuesto

Conclusiones

Factores críticos de éxito



Con la Capacitación, Optimiza sus recursos y maximiza su capital.

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

Capital Humano



Capital Humano

Introducción

Enfoques

Objetivo General

Detección de Necesidades

Programación 2015-16

Presupuesto

Conclusiones

DNC

- Matriz de entrenamiento
- Plan Estratégico 2015-2016.
- Plan de Vida y Carrera
- Atención a los trabajadores del campo
- Capacitación en su Área de trabajo (On the Job Training)

Con la Capacitación, Optimiza sus recursos y maximiza su capital.

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

Capital Humano



Capital Humano

Introducción

Enfoques

Objetivo General

Detección de Necesidades

Programación 2015-16

Presupuesto

Conclusiones

- Programación 2015-2016.

Con la Capacitación, Optimiza sus recursos y maximiza su capital.

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

CURSOS	ASISTENTES	INSTRUCTOR/ COMPANIA
ENFERMEDADES DE TRANSMISION SEXUAL	PERSONAL DEL CAMPO	DR UBALDO MENDEZ UMF NUM.8
CETIFICACION DE CORTE DE HORTALIZAS	TODOS LOS CAMPOS	INCA RURAL
DETERMINACION EN LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO	ALINA MARTINEZ/LETTY MAGAÑA	IMSS
REFORMAS FISCALES y LABORALES 2015-2016	CONTRALORIA , CONTABILIDAD Y CAPITAL HUMANO	PROVEEDOR EXTERNO
DETERMINACION DE LA PRIMA DE RIESGO IMSS 2015	ALINA MARTINEZ/JULIETA VALDIVIA	SUBDELEGACION IMSS OBREGON
PREVENCIÓN DE ADICCIONES	PERSONAL DEL CAMPO Y MAYORDOMOS	PROVEEDORES
INDUCCION	PERSONAL DE NUEVO INGRESO	PERSONAL DE CAPITAL HUMANO
USO Y MANEJO DE EXTINTORES	TODOS LOS CAMPOS Y AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE EMPAQUE	PROVEEDOR
REFORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPITAL HUMANO	DESPACHO VIDALES Y ASOCIADOS
MANEJO EFICIENTE DEL RIEGO	ENTOMOLOGIA (TODOS LOS CAMPOS)	INTAGRI
PROCESO DE INSPECCION , REVISIONES Y RECHAZOS DE PROCESOS AGRICOLAS	COMERCIO EXTERIOR/EMBARQUES	ADUANA CALEXICO,CAL
CAMPAÑA DE PREVENCIÓN CONTRA EL RICKETTSIA	TODOS LOS CAMPOS Y AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE EMPAQUE	JURISDICCION SANITARIA
CAMPAÑA DE SALUD BUCAL	TODOS LOS CAMPOS Y AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE EMPAQUE	JURISDICCION SANITARIA
PREVENCIÓN DE CONTAGIO DE PLOJOS	TODOS LOS CAMPOS Y AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE EMPAQUE	JURISDICCION SANITARIA
AUTOESTIMA	TODOS LOS CAMPOS Y AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE EMPAQUE	CAPACITADOR INTERNO (YOHSI MORALES)
EQUIDAD DE GENERO	TODOS LOS CAMPOS Y AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE EMPAQUE	CEPAVI
PAGO DE DIPLOMADO FISCAL 2015	CONTABILIDAD Y CONTRALORIA	DESPACHO EXTERNO CD MEXICO
CURSO SEMINARIO DE ENTRENAMIENTO	INOCUIDAD	DESPACHO PRIVADO HMO
CURSO SEMINARIO DE ENTRENAMIENTO	INOCUIDAD	DESPACHO PRIVADO HMO
PAGO DE CURSO DE CAPACITACION	ENTOMOLOGIA Y VENTAS	CAPACITADOR EXTERNO
INSCRIPCION AL XXVI CURSO NACIONAL DE CONTROL BIOLOGICO	ENTOMOLOGIA Y EMPAQUES	CAPACITADOR EXTERNO MEXICO D.F
MANEJO Y USO DE TARJETAS BANCARIAS	TODOS LOS CAMPOS Y AREAS ADMINISTRATIVAS Y DE EMPAQUE	BANCOMER/CAPACITADORES INTERNOS
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES	TODOS LOS CAMPOS Y EMPAQUES	IMSS (DEPTO DE PREVENCIÓN)
PRACTICAS DE HIGIENE INOCUIDAD AGRICOLA	TODOS LOS CAMPOS	Capacitador Interno (Inocuidad)

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

Capital Humano



Capital Humano

Introducción

Enfoques

Objetivo General

DNC

Programación 2015-16

Presupuesto

Conclusiones

Presupuesto

• Plan Anual 2015 :	\$ 237,484.25
•(incluyendo eventos de participación y comité de #todos somos hortícola)	
•Papelería, Coffe Break:	\$ 33,000
•Entren. nuevos solicitados por Dirección:	\$ 80,000
Total:	\$ 350,484.25

Hoy, la Ventaja Competitiva radica en el Desarrollo del Capital Humano

PLAN DE CAPACITACION 2015-2016

Capital Humano

Capital Humano

Introducción

Enfoques

Objetivo General

DNC

Programación 2015

Presupuesto

Conclusiones

Por su atención ...

Gracias

Capital Humano

Con la Capacitación, Optimiza sus recursos y maximiza su capital.

Hacemos eventos donde participamos todos los colaboradores de la empresa y evitamos que se forme climas laborales de superioridad o discriminación, porque convivimos todos juntos, e involucramos a las familias y creamos un ambiente familiar y social como a continuación mostramos el **DIA DE LA FAMILIA 2016.**



HORTICOLA DEL DESIERTO

¿Sabías que **tu COMPROMISO** es la clave para hacer de esta empresa, una empresa exitosa?

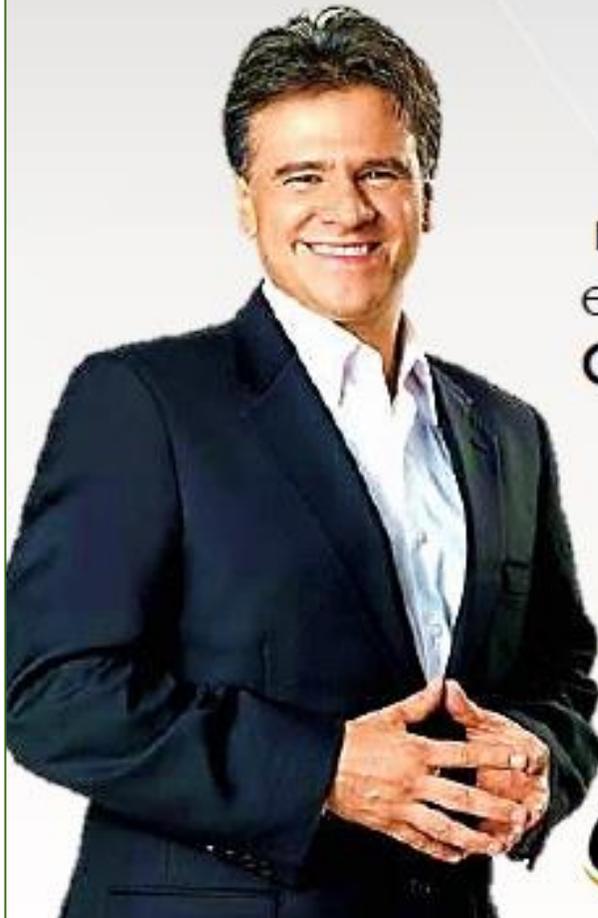
Te invitamos este 14 de Diciembre a la conferencia:

“Tu Actitud es Nuestro Éxito”



Impartida magistralmente por el escritor y conferencista **Carlos Cuauhtémoc Sánchez.**

Lugar: Auditorio Cívico Municipal.



**EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE**

Cupo limitado

HORTICOLA DEL DESIERTO, se complació en invitar al escritor y conferencista, orgullo mexicano Carlos Cuauhtémoc Sánchez, quien impartió la plática titulada **“Tu actitud es nuestro éxito”**. La cual nos marcó el inicio de la temporada de cosecha 2017.



Y como el título lo dice logrando la motivación de más de 500 empleados que hace que la empresa sea mejor día con día y su calidad de vida mejore.



También contamos con la Política de Contratación de Personal donde evitamos la discriminación y aquí en nuestra empresa puede laborar personal de cualquier país, nacionalidad, sexo y también contamos con la política de igualdad de género, donde tenemos personal femenino en puestos de supervisores de campos como mostramos a continuación.

PERSONAL EXTRANJERO QUE LABORA EN NUESTRA EMPRESA





INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL
www.imss.gob.mx



Inicio | Contacto y Directorios



Inicio > IDSE > Menú IDSE > Movimientos afiliatorios Salir

E591831613 - INTEGRADORA AGRICOLA DESIERTO DORADO S. DE R.L. AVE.W Y CALLE CUARTA ESQ. 19 FRANCISCO V

← Regresar

MOVIMIENTOS AFILIATORIOS

Confirmación de movimientos #122152528 Fecha: 5 de Abril de 2014

Registro patronal: E591831613

Nombre: INTEGRADORA AGRICOLA DESIERTO DORADO S. DE R.L.

Mostrar movimientos: Todos Operados Erroneos

IDSE-03: RESPUESTA AL PATRÓN

Mvtos recibidos por el IMSS				Operados				Errores			
BAJ	MOD	REI	TOT	BAJ	MOD	REI	TOT	BAJ	MOD	REI	TOT
2	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1

AFILO6: RELACIÓN DE MOVIMIENTOS OPERADOS

T-Mov	Núm. sel Seg. Social	Nombre del asegurado	Sal-Base	ID-EX	UMF	T-Sal	Jornada Reducida	Fecha mov.	T-Trab	Cve-Baja
2	24106000102	GARCIA HENAO ROSA MARIA	0.00	NO	000	0	0	02/abr/14	0	2-SEPARACION VOLUNTARIA

AFILO4: RELACIÓN DE MOVIMIENTOS ERRONEOS

T-Mov	Núm. sel Seg. Social	Nombre del asegurado	Códigos de error
2	24765827860	SALGADO DELGADO DOLORES CARMEN	059 NOMBRE DE LA PERSONA ES DIFERENTE AL REGISTRADO

NOMBRE REGISTRADO EN IMSS: SALGADO DELGADO DOLORES DEL CARMEN

Guardar archivo

Última modificación: 08/11/2011, 12:00 hrs. Para poder ver los documentos necesitas instalar Adobe Reader

Algunos derechos reservados IMSS | Reforma 476, Col. Juárez, México DF | Tel. 01 800 6232323 | Acerca del Portal | Avisos Legales

http://idse.imss.gob.mx/imss/ReporteDetallado.idse

05/04/2014

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

Recursos Humanos mediante esta Política debe garantizar el uso y cumplimiento referente a los derechos y beneficios de los trabajadores: estabilidad en el empleo, feriados, permisos y licencias, asistencia en caso de accidente, enfermedades profesionales, capacitación, sistemas de bienestar, previsión social y protección a la maternidad.

Hortícola Del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. cuenta con una Política de Contratación de Personal de Equidad de Género, nosotros contratamos personal femenino y masculino desempeñando las mismas actividades.

LA EMPRESA RECONOCE EL PUESTO Y EL DESEMPEÑO DE INGENIERO AGRONOMO GABRIELA VALENZUELA MENDEZ, SIENDO LA PERSONA ENCARGADA DE CONTROL DE PLAGAS DE LOS CAMPOS MACARENA, SANTA SUSANA, EL REBELDE, SAN JOAQUIN 1 Y 2, EL CENTENARIO, JUAN ESCUTIA Y VILLACENTAURO, ASI MISMO EN EPOCA DE COSECHA SE ENCARGA DEL DEPARTAMENTO DE EMBARQUES, ADUANA EXPORTACION Y TRASLADO DEL PRODUCTO.

CON ESTO HACEMOS SABER QUE NUESTRA EMPRESA, RESPETA Y PROMUEVE LA EQUIDAD DE GENERO Y CUMPLE CON SU CODIGO DE ETICA, VALORES Y MANUAL DE RECURSOS HUMANOS.

A CONTINUACION PRESENTAMOS DOCUMENTOS QUE AVALAN LA INFORMACION ANTERIOR.

Hacemos el compromiso de llevar un control estadísticos de la rotación de personal, de manera exacta, precisa, por género, nacionalidad, etc.

MEDIO AMBIENTE



MEDIO AMBIENTE

MEDIOAMBIENTE

PRINCIPIO 7: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS DESAFIOS MEDIOAMBIENTALES.

COMITÉ DE SERVICIOS ECOLOGICOS y CONSERVACION DEL MEDIO AMBIENTE

Hortícola Del Desierto, en reconocimiento del impacto que causa la actividad del hombre sobre el equilibrio ecológico, en particular la alta densidad de los centros urbanos, el crecimiento industrial, la explotación de los recursos naturales, los nuevos adelantos tecnológicos; y reconociendo además la crítica importancia que tienen la restauración y el mantenimiento del medio ambiente para el bienestar general y desarrollo del hombre, declara que es norma permanente de nuestra empresa, fomentar y promover el bienestar general, crear y mantener condiciones bajo las cuales el hombre y la naturaleza puedan existir en fructífera armonía y cumplir con las necesidades sociales, económicas, y de otra índole, de las generaciones presentes y futuras.-

Hortícola del Desierto, forma un Comité Ecológico llamado "**Comité Verde**" para trabajar sobre objetivos específicos ya que somos una Empresa Socialmente Responsable.

Comité ecológico y de conservación del medio ambiente:

Este comité lo integra:

Ing. Gonzalo Viveros Herrera
Q.B. Elba Castañeda Nevares
Ing. Gabriela Valenzuela Méndez
Sr. Sergio Bejarano Maldonado
Lic. Julieta Edith Valdivia
Ing. Armando Sierra Parra
Lic. Ana Carolina Rubio Mercado



Objetivos:

- Estudiar las necesidades de la comunidad rural, urbana y lo que se está haciendo por conservarlas.
- Proponer a la Dirección de la Empresa una o más actividades de servicio. (reforestación).
- Asumir responsabilidades para que se lleven a cabo las actividades adoptadas de acuerdo a lo que disponga la Dirección.
- Cooperar con otros comités que tengan trabajo similar.
- Crea un vivero para reforestar primeramente nuestros campos y apoyar las escuelas rurales de nuestro entorno, y después las áreas urbanas de la región de Caborca.



Reunión de organización y Plan de Trabajo 2013 - 2014

1.- La primera reunión es muy importante, puesto que allí se tratan los objetivos y proyectos. También se hacen planes, se discuten ideas y se fijan metas para el presente año. Asimismo, se busca formas de promover y asegurar el éxito de los objetivos que se fijan. Y se da a conocer a la Dirección el resultado de esta reunión.

2.- Se establece el presupuesto correspondiente; y se espera la aprobación de la Dirección General de la empresa.

3.- Se establecen reuniones semanales en el campo donde se forma el vivero, un día y una hora específica, allí se toman decisiones del tipo de árboles que se sembraran.

4. Se establece que se harán macetas con semillas sembradas y se les proporcionara dos a cada empleado para que las cuide, y aproximadamente tres meses se regresara al vivero y una mas, para después reforestar las áreas asignadas. Y se acordó que si una maceta no nace su árbol se donara otro árbol.

5. Revisar las actividades que han despertado el interés de los integrantes del comité:

- a. Clase de actividad.
- b. ¿Cuál será la reacción de la comunidad sobre esta actividad?
- c. ¿Cuál será la reacción de los socios?
- d. ¿Cuánto se beneficiarán la comunidad ?
- e. ¿Cuánto tiempo se necesitará para lograr el objetivo de reforestación?(f)
- f. ¿Cuánto costará y cómo será financiada?

6. El comité puede escoger dos o tres proyectos de corto o largo plazo, de acuerdo a lo que mejor se ajuste a la situación dela empresa.



7. Es necesario entablar relaciones con grupos que se preocupan por el control de la contaminación y ecología y nos contactamos con la Secretaria de Ecología del Ayuntamiento de Caborca, de lo cual recibimos mucho apoyo para proporcionarnos árboles y asesoría para solicitar apoyo al gobierno del estado.

8. Solicitar a los medios de difusión que informen al público sobre el cuidado y la reforestación de nuestro entorno.

9. Asistir a las escuelas de la zona rural y fomentar el cuidado de los árboles y plantas. Crear conciencia del buen uso del agua y de los recursos no renovables.

Desarrollo urbano y mejoramiento de la comunidad:

1. Promover la iluminación de calles, parques y áreas de recreación.
2. Ayudar en la planificación y construcción o contribuir con dinero, trabajo y materiales para centros de la comunidad.
3. Sembrar y cuidar árboles, arbustos y flores en los parques y áreas públicas.
4. Empezar un programa destinado a restaurar algún monumento histórico dentro de su comunidad. Proporcionar la mano de obra, los fondos o el equipo necesario para dicho proyecto.
5. Combatir la corrupción moral, especialmente entre la gente joven, a través de la promoción y el apoyo de programas en la comunidad.

Además tenemos convenios con Escuelas de la región donde apoyamos a la reforestación de las mismas y participamos en eventos ecológicos.

HORTÍCOLA DEL DESIERTO S.C. DE R.L. DE C.V.



PROYECTO:
**REFORESTACIÓN ESCOLAR RURAL
SU IMPORTANCIA Y APLICACIÓN**

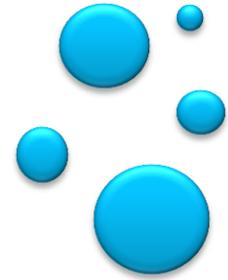
EN:

ESCUELA PRIMARIA RURAL
AMADO NERVO.

26DPR0718X
POBLADO LA ALMITA



MEDIOAMBIENTE



PRINCIPIO 8: LAS EMPRESAS DEBEN ADOPTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

Este proyecto de Reciclado de Plástico se realizó para difundir la importancia de la conservación del medio ambiente, disminuyendo en nuestra ciudad la contaminación que produce principalmente el plástico, tomando como punto de partida algunas de las escuelas de la localidad.

Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. como Empresa Socialmente Responsable lucha por preservar el bienestar de la localidad y sus alrededores y de esta manera hacer de nuestro entorno, un mejor lugar para vivir.

Es por esta razón que realizamos proyectos de este tipo para fomentar en los niños la importancia y el cuidado de preservar los recursos naturales y sean ellos los que de cierta forma eduquen a los demás miembros de sus familias. Convirtiéndose ellos en portavoces en sus hogares.

Arrancamos este proyecto haciendo una reunión previa entre el Comité Verde de la empresa y Personal Docente de la escuela, donde se acordó hacer este proyecto y así lograr un convenio entre escuela, padres de familia y empresa para de esta forma poder trabajar para lograr este beneficio para todos.



HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.



PROYECTO:
REDUCCION DE CONTAMINACION
MEDIANTE:
RECICLADO DE PLASTICO
DONDE:
ESCUELAS DE LA LOCALIDAD



H. CABORCA, SONORA.





La empresa **Hortícola del Desierto** fue invitada en diversas ocasiones a las escuelas de la localidad para ser partícipe de sus eventos, los cuales fueron enfocados a la preservación del medio ambiente.



Sistemas Integrales Díaz S.A. De C.V.
RFC: SID121219TQ0
Ave. Manuel Z. Cubillas 52 Col. Centenario
Tel. (662)212 53 46

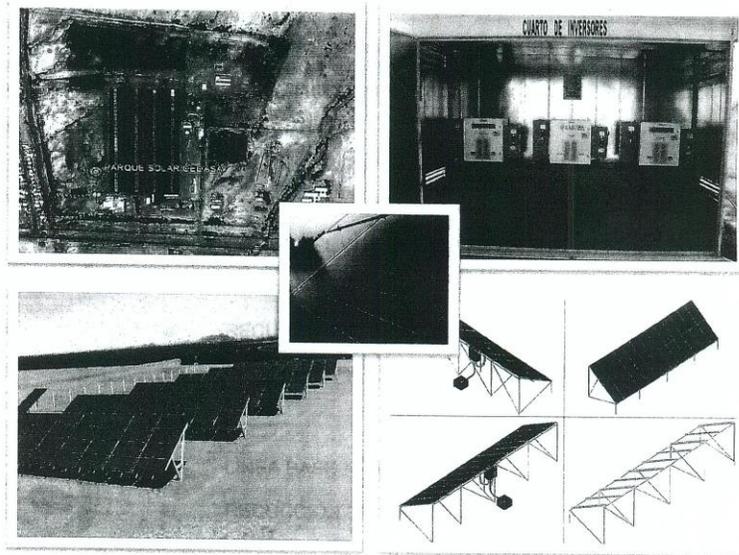
08 de Octubre de 2013

Buenas tardes,

Con la finalidad de integrar satisfactoriamente su proyecto y presentarlo para su análisis se requiere de su apoyo para la presentación de la siguiente documentación:

PROYECTO HORTICOLA DEL DESIERTO, SC DE RL DE CV.- "campo el cachanilla"

- Comprobante de domicilio del representante legal
- RFC de la empresa
- Copia de IFE de todos los socios
- CURP de todos los socios
- RFC de todos los socios
- Título de propiedad (contrato de arrendamiento) del predio donde se desarrollará el proyecto
- Dictamen positivo del SAT (32D)





ANEXO TÉCNICO 2

DISEÑO SISTEMA FOTOVOLTAICO LA CACHINILLA:

PVSYST V5.64	Genenergy		Página 1/3
Sistema Conectado a la Red: Parámetros de la simulación			
Proyecto :	52kw		
Lugar geográfico	Caborca	País	Mexico
Ubicación	Latitud 30.7°N	Longitud	112.1°W
Hora definido como	Hora Legal Huso hor. UT-7	Altitud	288 m
	Albedo 0.20		
Datos climatológicos :	Caborca, Síntesis datos por hora		
Variante de simulación :	52 kw		
	Fecha de simulación	24/06/13 16h57	
Parámetros de la simulación			
Orientación Plano Receptor	Inclinación 30°	Acimut	0°
Perfil obstáculos	Sin perfil de obstáculos		
Sombras cercanas	Sin sombreado		
Características generador FV			
Módulo FV	Si-mono	Modelo S60MC-250	
		Fabricante SOLARTEC	
Número de módulos FV	En serie	13 módulos	En paralelo 16 cadenas
N° total de módulos FV	N° módulos	208	Pnom unitaria 250 Wp
Potencia global generador	Nominal (STC)	52.0 kWp	En cond. funciona. 46.8 kWp (50°C)
Caract. funcionamiento del generador (50°C)	V mpp	366 V	I mpp 128 A
Superficie total	Superficie módulos	338 m²	
Inversor		Modelo Fronius IG Plus 12.0-3	
		Fabricante Fronius	
Características	Tensión Funciona.	230-500 V	Pnom unitaria 12.0 kW AC
Banco de inversores	N° de inversores	4 unidades	Potencia total 48.0 kW AC
Factores de pérdida Generador FV			
Factor de pérdidas térmicas	Uc (const)	20.0 W/m²K	Uv (viento) 0.0 W/m²K / m/s
=> Temp. Opera. Nom. Cél. (G=800 W/m², Tamb=20° C, Viento=1m/s)			TONC 56 °C
Pérdida Óhmica en el Cableado	Res. global generador	47 mOhm	Fracción de Pérdidas 1.5 % en STC
Pérdida Calidad Módulo			Fracción de Pérdidas 3.0 %
Pérdidas Mismatch Módulos			Fracción de Pérdidas 2.0 % en MPP
Efecto de incidencia, parametrización ASHRAE	IAM =	1 - bo (1/cos i - 1)	Parámetro bo 0.05
Necesidades de los usuarios :	Carga ilimitada (red)		

En Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. implementamos:

El Sistema de Ahorro y Uso Adecuado del Agua en los Campos.

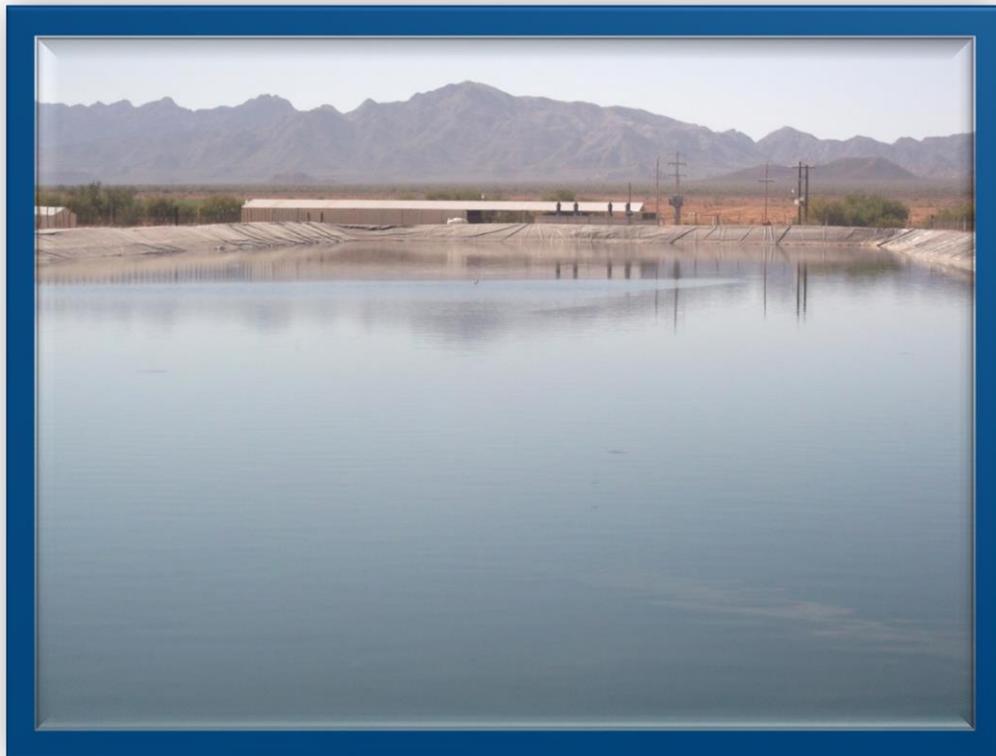
Tenemos en la actualidad dos represas artificiales El Campo Macarena y El Campo La Barra, para almacenar, conservar y ahorrar agua para el riego de los Campos.

Estos se construyen con la finalidad de tener el agua suficiente sin desperdicios. Los mismos se abastecen de los pozos del campo. Y también ahorramos energía eléctrica porque el abastecimiento de los represas es de manera nocturna.

Este sistema ha traído un ahorro económico considerable en energía eléctrica, agua y manos de obra.

Represo de Campo La Barra:

Represo (abastecimiento interno)





Represo (vista de fondo)



En Hortícola Del Desierto, S.C. de R.L. de C.V., tenemos control de envío de material a recicladoras de material vacío de plaguicidas y presentamos formato estadístico de esa actividad.

PLAN DE MANEJO Y RECOLECCION DE ENVASES VACIOS DE PLAGUICIDAS
CABORCA



CESAVE
SONORA

FOLIO No. 999

Numero de registro ambiental: **PLAMREVP CESQB2603011**
Numero de autorizacion: **PLAMREVP 26-PMR-X-0027-2010**

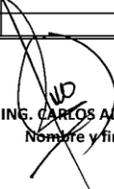
FECHA: 08-ago-14

Nombre de la Empresa: HORTICOLA DEL DESIERTO S DE RL DE CV (LOS PINOS)
 Propietario y/o Rep. Legal: GONZALO VIVEROS AREVALO
 Nombre de Quien Entrega: RAMON SABORI

Cantidad y tipo de embases recibidos

Tipo de Envases	Cantidad de Envases	Peso Unitario (gr.)	Total (Kg.)
0.500 Lts.	64	0.066	4.224
1.000 Lts.	47	0.100	4.700
1.000 Lts. PET	117	0.063	7.371
4.000 Lts.	6	0.175	1.050
5.000 Lts.	26	0.300	7.800
10.000 Lts.	86	0.500	43.000
20.000 Lts.	9	1.200	10.800
TOTAL =	355		


RAMON SABORI
Firma de quien entrega.

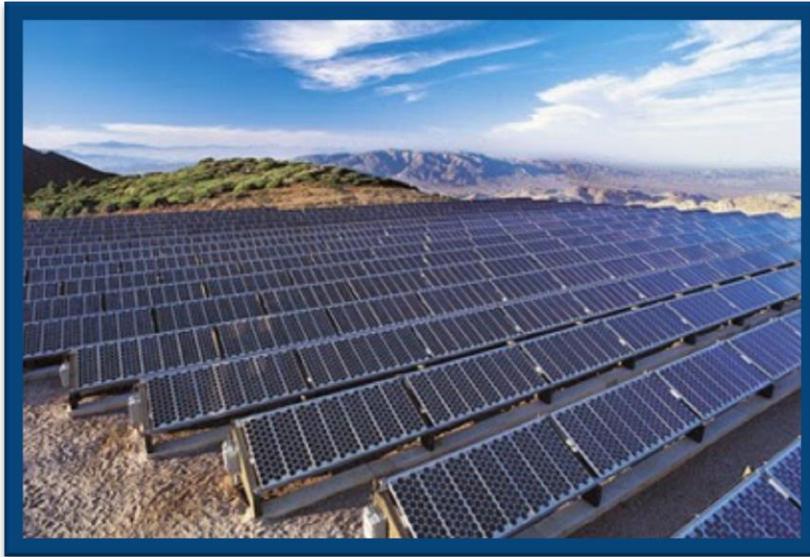

ING. CARLOS ALBERTO NICOLS SANTOS
Nombre y firma de quien recibe.

TOTAL: 78.945

RESPECTUOSAS DEL MEDIOAMBIENTE.

Tenemos el compromiso de cuidar y proteger nuestro medio ambiente y lo hacemos con mucho gusto.

Como hemos mostrado tenemos varios programas de apoyo al medio ambiente como lo es el **Proyecto de Paneles Solares** en nuestros campos y empaques, así apoyaremos el ahorro de energía.



También tenemos el cuidado y protección de la reforestación en campos y tenemos convenio firmados con escuelas de la región donde apoyamos a la plantación de árboles y limpieza.

Escrito por Redacción

08.11.2012 RECIBE REGIDORA ARBOLES PARA REFORESTACION DE PARTE DE HORTICOLA DEL DESIERTO SC DE RL CV



CABORCA.- La Regidora Lolita de Ruvelcaba recibió la tarde de este miércoles 50 arbolitos que serán destinados para reforestar la Unidad Deportiva Eduardo Gómez con la colaboración de personal del departamento de Servicios Públicos Municipales.

Lolita de Ruvelcaba se reunió en las instalaciones de la misma unidad deportiva con personal de la empresa Horticola del Desierto que le hizo entrega de los 50 árboles (mezquites y tabachines) que al ser endémicos de la región no requieren de mucha agua por lo que son ideales para plantar en este tipo de espacios.

La entrega es parte de un lote de mil árboles que adquirió la empresa para repartir en escuelas, campos deportivos y parques del municipio en su área rural y urbana para su reforestación.

Cada entrega se hace con el compromiso de que la entidad o persona que las reciba se comprometa a su cuidado para lograr que los arbolitos crezcan sanamente y sirvan para mejorar la calidad del ambiente.

El compromiso de plantarlos y cuidarlos lo hicieron la regidora y el Director de Servicios Públicos Municipales Ulises Bustamante Rodríguez, quienes realizaron un recorrido por las instalaciones de la unidad deportiva para detectar algunos arreglos que necesita.

Junto con los árboles también fueron entregados dos contenedores con herbicida para ser aplicados en andadores y lugares de la unidad que deben estar libres de maleza.

Tenemos en campos el **Programa de Represos**, donde conservamos el agua que viene del pozo y se traslada a los campos, así cuidamos desperdiciar el agua.



Contamos con evidencias donde comprobamos nuestro trabajo de este año y seguimos comprometidos a seguir trabajando por los compromisos y lineamientos del Pacto Mundial, por ser Empresa Socialmente Responsable y Por Contar con mucho compromiso de Certificaciones Internacionales como C-TPAT, GLOBAL G.A.P., MEXICO CALIDAD SUPREMA, DEALTI, CERTIFIED PESTICIDE RESIDUE FREE, ETC.



Tenemos el compromiso de cuantificar los resultados de varios lineamientos y modificar y ampliar nuestros objetivos, seguiremos trabajando.

ANTICORRUPCIÓN



ANTICORRUPCION

PRINCIPIO 10: LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCION EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO EL SOBORNO Y LA ESTORSION.

En nuestro Código de Ética, tenemos artículos que precisan evitar la corrupción y malos manejos en el producto, información, relaciones, colaboradores, proveedores y todos los factores que se relacionen en nuestras actividades. Como a continuación mencionamos.

Los socios confían en que se cumplan los compromisos, brindemos información precisa y lograr maximizar el rendimiento de su inversión.

HORTICOLA DEL DESIERTO S.C. DE R.L. DE C.V.

AVE. W. 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEX.
TEL.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

DEPARTAMENTO DE AUDITORIA INTERNA

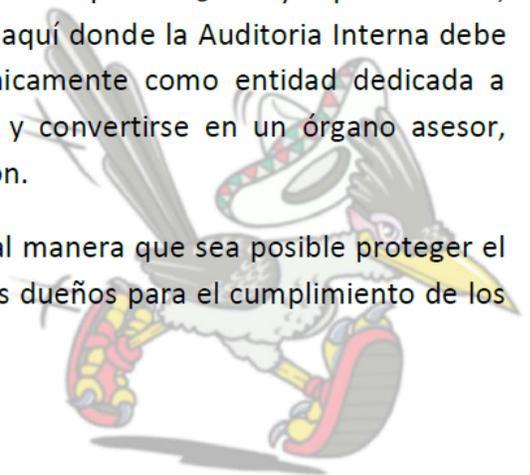
Introducción

Dentro de un resumen de operaciones diarias pormenorizado en las empresas, a veces resulta sorprendente ver las fallas en control interno, y conforme la empresa va creciendo, expandiendo o diversificándose en sus actividades, estas fallas aumentan en número, en repeticiones y en pérdidas. Los dueños de las empresas siempre preocupados porque estas situaciones no se extiendan en lugar o en tiempo, y termine afectando de forma permanente la empresa han recurrido a diversas estrategias. Una de ellas es la implementación de una **Auditoria Interna**, en base a los resultados observados de las Auditorías Externas, los propietarios de las empresas han buscado tener esos rangos de mediciones en tiempos más cercanos, con sesgo en especial a las operaciones de las empresas, atacando en tiempo y forma especializada cada situación de riesgo que estén presente, y con la finalidad de evitar estas contingencias en un futuro. El incumplimiento de las normas y reglas de la empresa o la ausencia de estas, son fuente principal de los riesgos presentados en las empresas, y aun con un cuerpo de Auditores expertos en la materia, de poco o nada servirá todo este esfuerzo. Es aquí donde se separa el concepto generalizado de Auditor o Auditor Externo, del concepto de Auditor Interno.

Al igual que en los procesos de control de calidad, la falta de planificación y prevención es lo que nos lleva a accionar una vez presentado el problema, y ver como respuesta a un grupo de funcionarios, dirigentes o equipo asignado tratando de determinar ¿qué fue lo que salió mal?, ¿porque salió mal? y ¿qué hacer para resolverlo?.

Esto es funcional y se ha probado que da resultados en las empresas. ¿Pero y la prevención?, que resulta más factible y económico para una empresa. Es aquí donde la Auditoria Interna debe trabajar principalmente, evolucionando de esa función únicamente como entidad dedicada a inspección (a veces percibida como meramente policiaca) y convertirse en un órgano asesor, generador de mejoras en el funcionamiento de la organización.

Ser parte de la empresa en un enfoque sistémico de tal manera que sea posible proteger el buen funcionamiento interno y salvaguardar el interés de los dueños para el cumplimiento de los objetivos establecidos.



HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.

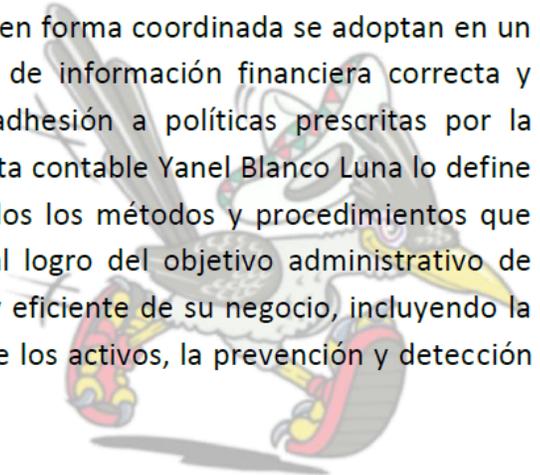
AVE. W. 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEX.
TEL.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

Objetivo de Auditoria Interna.

Del conjunto de medidas, políticas y procedimientos establecidos en las empresas para proteger el activo, minimizar las posibilidades de fraude, incrementar la eficiencia operativa y optimizar la calidad de la información económico-financiera. Se ha centrado en el terreno administrativo, operativo, contable y financiero. La necesidad de la auditoría interna se pone de manifiesto en una empresa a medida que ésta aumenta en volumen, extensión geográfica, complejidad y hace imposible el control directo de las operaciones por parte de la Dirección.

El objetivo principal es ayudar a la dirección en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, proporcionándole análisis objetivos, evaluaciones, recomendaciones y todo tipo de comentarios pertinentes sobre las operaciones examinadas. Este objetivo se cumple a través de otros más específicos como los siguientes:

- ♣ Verificar la confiabilidad o grado de razonabilidad de la información contable y operativa, generada en los diferentes niveles de la organización.
- ♣ Elaborar y Vigilar el buen funcionamiento del sistema de control interno en todas las operaciones, registros, puestos, activos y bienes de la empresa. El Sistema de Control Interno de una empresa forma parte del Control de Gestión de tipo táctico y está constituido por el plan de organización, la asignación de deberes y responsabilidades, el sistema de información financiero y todas las medidas y métodos encaminados a proteger los activos, promover la eficiencia, obtener información financiera confiable, segura y oportuna y lograr la comunicación de políticas administrativas y estimular y evaluar el cumplimiento de estas últimas. El Instituto Mexicano de Contadores Públicos define el Control Interno así: “El control interno comprende de plan de organización con todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en un negocio para la protección de sus activos, la obtención de información financiera correcta y segura, la promoción de eficiencia de operación y la adhesión a políticas prescritas por la dirección”. [IMCP, 1982] En Colombia, el eminente tratadista contable Yanel Blanco Luna lo define de la siguiente manera: “Es el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que adoptan la administración de una entidad para ayudar al logro del objetivo administrativo de asegurar, en cuanto sea posible, la conducción ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo la adherencia a las políticas administrativas, la salvaguarda de los activos, la prevención y detección de fraudes y errores, la corrección de los registros



HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.

AVE. W. 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEX.
TEL.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

contables y preparación oportuna de la información financiera contable”. [Blanco, 1988] Desde el año de 1989 se adelantó un estudio tendiente a establecer un nuevo concepto de Control Interno, el cual fue dado a conocer en el mes de octubre de 1992 en el seno del XIV Congreso Mundial de Contadores celebrado en Washington. Este estudio titulado "Control Interno - Un Marco de Trabajo Integrado"[COSO, 1992], fue adoptado plenamente por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública, el cual realizó un detallado análisis del mismo siendo plasmado en la Declaración Profesional No.7 estableciéndose la siguiente definición del nuevo concepto de control interno: “Control interno es un proceso, ejecutado por la junta directiva o consejo de administración de una entidad, por su grupo directivo (gerencia) y por el resto del personal, diseñado específicamente para proporcionarles seguridad razonable de conseguir en la empresa las tres siguientes categorías de objetivos:

- ♣ Efectividad y eficiencia en las operaciones.

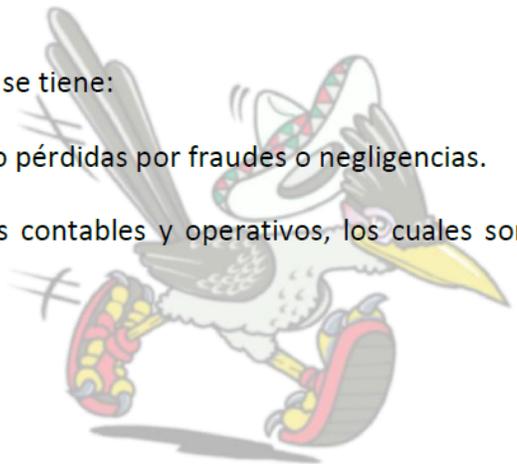
- ♣ Suficiencia y confiabilidad de la información financiera.

- ♣ Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables” [CTCP, 1999] De acuerdo a las anteriores definiciones, se puede construir el siguiente concepto de Control Interno: “Es el proceso conformado por las diversas disposiciones y métodos creados por la alta dirección, desarrollado por el recurso humano de la organización con el fin de dar seguridad y confiabilidad a la información que se generada en las transacciones económicas, promover la eficiencia y la eficacia de las operaciones del ente económico y asegurar el conocimiento y cumplimiento de la normatividad interna y externa de la Entidad.”

Dentro de los objetivos del control interno recomendados se tiene:

- ♣ Proteger los activos de la organización evitando pérdidas por fraudes o negligencias.

- ♣ Asegurar la exactitud y veracidad de los datos contables y operativos, los cuales son utilizados por la dirección para la toma de decisiones.



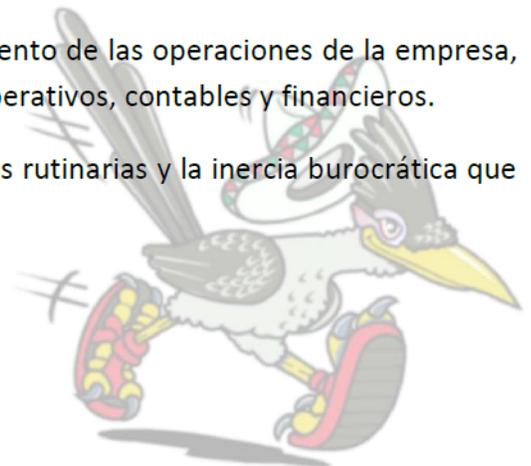
HORTICOLA DEL DESIERTO S.C. DE R.L. DE C.V.

AVE. W. 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEX.
TEL.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

- ♣ Promover la eficiencia de la explotación de cada recurso proporcionado por la empresa.
- ♣ Estimular el seguimiento de las buenas prácticas instauradas por la empresa.
- ♣ Promover y evaluar la seguridad empresarial, la calidad y la mejora continua. Algunos elementos necesarios para llevar un buen control interno son:
 - ♣ Plan de organización que proporcione una apropiada distribución funcional de la autoridad y la responsabilidad.
 - ♣ Plan de autorizaciones, registros contables y procedimientos adecuados para proporcionar un buen control contables sobre el activo y el pasivo, los ingresos y los gastos.
 - ♣ Procedimientos eficaces y medibles para llevar a cabo el plan proyectado.
 - ♣ Personal debidamente instruido sobre sus derechos y obligaciones, que han de estar en proporción con sus responsabilidades.

Ventajas de la auditoría interna

1. Brinda una ayuda primordial a la Dirección al evaluar de forma relativamente independiente los sistemas de organización y de administración.
2. Facilita una evaluación global y objetiva de los problemas de la empresa, que generalmente suelen ser interpretados de una manera parcial por los departamentos afectados.
3. Pone a disposición de la dirección un profundo conocimiento de las operaciones de la empresa, proporcionado por el trabajo de verificación de los datos operativos, contables y financieros.
4. Contribuye eficazmente a detectar y evitar las actividades rutinarias y la inercia burocrática que generalmente se desarrollan en las grandes empresas.



HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.

AVE. W. 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEX.
TEL.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

5. Favorece la protección de los intereses y bienes de la empresa frente a terceros.
6. Aporta fundamentos para crear nuevos procesos eficientes dentro de la organización.

Elementos y herramientas necesarias para llevar una Auditoria Interna

El trabajo de Auditoria Interna debe de ser efectuado por personas que posean conocimientos técnicos adecuados y capacitación como auditores, con gusto por la investigación de campo y de escritorio. El auditor debe mantener una actitud mental independiente los factores personales de los que se puede presentar en su entorno. Debe obtenerse suficiente información (mediante inspección observación, investigación y confirmaciones) como fundamento del trabajo. Tanto en la realización de la evaluación como en la preparación del informe debe mantenerse el debido rigor profesional y objetivo. Contar con conocimientos necesarios para llevar lo expresado, es un menester que los auditores posean a materia de herramientas necesarias para la gestión, estadística, control estadístico de procesos, resolución de problemas, trabajo en equipo, círculos de calidad, lluvia de ideas, pensamiento sistémico, planificación, administración, conocimiento sobre reglas y normas de finanzas, aparte de nociones de normativas legales, contables y conocimientos en sistemas de información.

En cuanto a aptitudes el auditor interno debe desarrollar:

- ♣ Interés y aptitud por la investigación
- ♣ Capacidad de análisis estadístico
- ♣ Conocimientos específicos (técnicos) en materia de auditoría interna, control interno y en lo concerniente al sector de la empresa
- ♣ Comportamiento organizacional
- ♣ Aptitud para trabajar en equipo
- ♣ Actitud proactiva
- ♣ Alto nivel ético



HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.

AVE. W. 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEX.
TEL.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

El sector de auditoría no puede escapar a las consignas del momento que son lograr cada día mejores niveles tanto en calidad, como en costos, productividad y plazos. Por ello el realizar las auditorías con el mejor uso de los recursos (sobre todo teniendo en cuenta que las actividades de auditoría interna no poseen valor agregado para el cliente externo), el mayor nivel de calidad y en plazos perentorios resulta fundamental. Para ello deben concentrarse la utilización de los recursos de la forma más eficiente posible, mejorando de manera continua los niveles de performance. Los controles deben centrarse en cuestiones o elementos significativos y con un creciente impacto en la organización. Se recomienda establecer un calendario anual autorizado por la Dirección de la empresa donde se plasmen los eventos que se tendrán a realizar en las diferentes áreas de la organización, aquí no deben calendarizarse eventos extraordinarios, más bien debe basarse en áreas de interés para la Dirección y de recomendación por el Auditor como: Finanzas, Producción, Compras, Contabilidad, Activos, R.H., Nominas, Costos, Comercialización y demás que integren la organización. Al momento de recabar y brindar la información se deben seguir ciertos protocolos y estándares para llevar un mejor entendimiento de los resultados obtenidos y las mejoras propuestas. Se pueden utilizar los siguientes medios: Memorándum de Auditoria. Es un documento que sirve para, los asuntos de índole administrativo con respecto a la revisión que se realizará. Generalmente es un escrito que se elabora de forma impresa, éste no tiene un formato preestablecido pero puede llevar membretada la leyenda memorándum, sin que esto sea obligatorio. Se utiliza para dar a conocer información importante al personal, como pueden ser indicaciones, avisos, recomendaciones, o cualquier otro que la empresa considere importante comunicar sobre el proceso de auditoría. Las partes que debe incluir un memorándum de auditoría sirven para brindar información clara sobre los procedimientos a seguir dentro del programa de auditoría, como son: Nombre(s) o departamentos de a quien se dirige. Fecha. Asunto redactado de forma breve que incluya: áreas a auditar, periodo que incluye la revisión, identificar los compromisos de las partes involucradas en el trabajo (auditoria y departamento auditado), lo cual significa establecer pactos y acuerdos de apoyo para realizar el trabajo, establecer un objetivo general y objetivos específicos, los cuales sirven como premisas para conocer qué se pretende alcanzar con dicho proceso. Se establecen las áreas, documentos y partes a las Auditoria tendrá acceso dentro de la entidad.





POLITICA DE CORTESIAS, REGALOS Y ATENCIONES CORPORATIVAS

OBJETIVO

La presente política tiene como finalidad el generar sana competencia entre nuestros proveedores de productos y servicios, previniendo conductas inapropiadas, corrupción* o sobornos*; tratando de evitar que se generen compromisos para quien los recibe y un trato preferente para quien los hace; esto, estableciendo las bases que conlleven a negociaciones transparentes y en aras de dar cumplimiento al Código de ética empresarial.

DEFINICION

Se considerara REGALO a cualquier presente, cortesía, obsequio, atención o propina, bonificación a título personal, acumulación de puntos que no sea para la razón social de la empresa que sea otorgado por clientes, proveedores, prestadores de servicio o instituciones con los que la empresa tenga relaciones de tipo comercial o de servicios.

*Corrupción Privada: Es la competencia “justa y honesta” en el ámbito de los negocios, como medio para preservar las reglas del buen funcionamiento del mercado.

*Soborno: Oferta, promesa, recompensa económica o de otro tipo, a una persona con responsabilidad y que tenga la facultad de realizar algún acto, como recompensa por ello.

ALCANCE

La presente política será aplicable a todo el personal de las Empresas Hortícola del Desierto SC de RL de CV y Desert Farms; indistintamente que se encuentren en contratos por tiempo determinado, obra determinada o tiempo indefinido.

Pág. 1-4





El colaborador solo podrá recibir regalos “promocionales” que no excedan un valor de 3 Salarios Mínimos

Definición de Regalo promocional- aquel que contiene el nombre comercial o el logotipo de la empresa que lo entrega y que no excedan un valor de 3 Salarios Mínimos generales Vigentes.

VIGENCIA

La presente inicia a partir del 1ro de Mayo del 2016 y está sujeta a revisión cuando así se considere necesario por Capital Humano y Dirección. Asimismo se reserva el amplio y completo derecho de eliminarla, sustituirla o robustecerla si la empresa lo considera.

PROCEDIMIENTO

- o El colaborador de las empresas mencionada no podrá recibir regalos que no sean denominados “promocionales”
- o Los colaboradores de las empresas mencionadas no tienen autorización para solicitar favores ni obsequios.
- o Bajo ningún motivo los regalos o cortesías pueden influir en la toma de decisiones empresariales.
- o Al recibir cualquier obsequio, el colaborador deberá de remitirlo al área de imagen corporativa para registrarlo y en su caso, devolverlo.
- o En el caso de que llegue a recepción de oficinas, se remite de inmediato al departamento de imagen corporativa para el debido registro y procedimiento interno previsto para estos casos.
- o En caso de obsequios comestibles o pasteles, se deberán dirigir a oficinas, donde se pone a disposición de todo el personal presente y visitantes.

Pág. 2-4





Adicionalmente existen otros dos supuestos previstos:

1. Supuesto A (Invitaciones a Comidas, convivios y/o reuniones)

En el caso de invitaciones o atenciones varias: desde el punto de vista empresarial, Hortícola y Desert Farms sabe que las invitaciones y convivencias pueden ser amenas para el trato de negocios o deliberar sobre algún producto o tema específico y pueden darse al cumplirse con los siguientes requisitos:

Que se encuentre previamente autorizado por la Dirección y de conocimiento de Capital Humano

Sea apropiada bajo el concepto de reunión de negocios

Que no se genere impresión de influencia en nuestro colaborador para una decisión favorable al proveedor o prestador de servicios.

2.- Supuesto B (Invitación a viajes, show o entretenimiento)

Extraordinariamente se considera que el proveedor, cliente paguen los gastos de viaje a un colaborador de Hortícola del desierto o Desert Farms; estos pueden ser considerados cuando

El motivo se encuentre justificado dentro de un contexto corporativo y de negocios, sin que genere influencia en la toma de decisiones para empresa.

Sean promovidos, gestionados o asignados en su caso por alguna de las Direcciones, autorizado solo por la dirección General y previo Memo de viaje en el departamento de Capital Humano.



En el supuesto de viaje de entretenimiento y esparcimiento nuestros colaboradores no se encuentran autorizados para ello; por lo que deberán de notificar al departamento de Imagen Corporativa quien contactara a la empresa para generar la devolución del mismo.

SANCION

En el caso de omisión o quebranto de la política, misma que se encuentra adherida al Reglamento Interior de trabajo, el colaborador se hará acreedor a una sanción administrativa.

En H Caborca, Sonora a los dieciocho días del mes de Mayo del Dos Mil Dieciséis .

AUTORIZACIONES


LIC. YOSHI D. MORALES ROSAS
CAPITAL HUMANO
REALIZO


LIC. CLAUDIA VIVEROS HERRERA
IMAGEN CORPORATIVA
REVISO


SR. GONZALO VIVEROS AREVALO
DIRECTOR GENERAL
APROBO



HORTICOLA DEL DESIERTO, S. C. DE R.L. DE C.V.

Av. W No.19 Colonia Francisco Villa C.P. 83650 H. Caborca, Sonora, México.
Tel.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

Mayo 2016

At'n Proveedores y casa comerciales de Agroquímicos

AGROFISA

Srita.- Alejandra Quiroz /Ventas

Nos ponemos en contacto con usted para ponerle en conocimiento de nuestras nuevas políticas de visitas para nuestros proveedores, iniciando ya una temporada de siembra es importante que la empresa cuente con las entrevistas de seguimiento por parte de sus proveedores y a su vez para tener un mayor aprovechamiento de la visita de sus representantes y asesores para llevar a cabo actividades y ejercicios como la aplicación de nuevos productos, demostraciones, entre otras actividades.

Es por ello, que mediante esta carta solicitamos atentamente se comuniquen a nuestra empresa a los teléfonos 01.637.372.15.41 y 044.637.113.0621, con la Lic Fernanda Murrieta donde le agendará su visita con los Ingenieros Responsables en nuestra empresa, **Ing. Armando Sierra e Ing. Gabriela Valenzuela**, posterior a confirmar su cita, el proveedor deberá de presentarse con su identificación en nuestras oficinas , en los casos de aplicación o ejercicios de demostración el Ingeniero responsable le hará las indicaciones.

Solicitamos atentamente considere nuestra política en vigor, ya que los responsables del campo no podrá atenderle si no fue previamente agendado y autorizado l acceso por nuestros Ingenieros Responsables. Hecha nuestra propuesta, quedamos a sus órdenes para dar seguimiento a nuestra política de visita por parte de ustedes nuestros estimados proveedores.

Un saludo afectuoso

HORTICOLA DEL DESIERTO
S. C. DE R.L. DE C.V.

Recursos Humanos
Hortícola del Desierto SC de RL de CV

CALLE CUARTA ESQ. No 19 COL. FRANCISCO VILLA
(637) 372-1541 Y 372-7573 FAX: 01(637) 372-3302
C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEXICO
C.c.p. departamento de compras

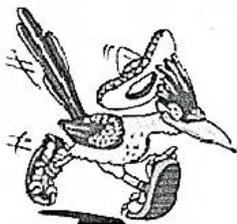


www.horticoladeldesierto.com.mx



GLOBALG.A.P.
The Global Partnership for Good Agricultural Practice





Desert Farms

ACUSE DE RECIBO PEI-CH-CRAC-2016

Mayo 2016

Por medio y para los fines que correspondan confirmo que la empresa Hortícola del Desierto SC de RL de CV; me ha informado de la **POLITICA DE CORTESIAS, REGALOS Y ATENCIONES CORPORATIVAS**, misma que nos comprometemos a cumplir.

Nombre de la Empresa: AGROFISA SA de CV.

Nombre de Representante Legal: Jorge Humberto Figueroa Bustamante

Sello de la Empresa:



Firma



Fecha: 23-Mayo-2016

Lo anterior a solicitud del interesado y para los fines que convengan





Precisión

Nuestros socios depositan su confianza en nosotros para mejorar continuamente el rendimiento de Hortícola del Desierto, y generar valor para los socios. Tenemos el deber de retribuir dicha confianza con honestidad, credibilidad y rentabilidad.



Integridad y Responsabilidad ante los socios:

Llevar registros precisos:

Los socios o accionistas de Hortícola del Desierto, confían en que los empleados cumplen con sus compromisos, presentan información precisa y oportuna y maximizan el rendimiento de su inversión. Por lo tanto somos responsables por documentar y registrar la información de la compañía de forma honesta y adecuada. Por ejemplo, asegurarse de que el ingreso de datos sea preciso en informes de gastos y proyectos, tarjetas de asistencia, solicitudes de empleo, estados de resultados e informes de comercialización y ventas. Independientemente del puesto o las responsabilidades laborales, estamos obligados a asegurarnos que los libros y registros de la empresa sean precisos.



En su carácter de empresa que comercializa internacionalmente, Hortícola del Desierto, se encuentra sujeta a diversas reglas y normas y todos debemos trabajar para garantizar que la empresa pueda cumplir con estos requisitos en constante evolución. No se puede ingresar un asiento en los libros y registros de la compañía que de forma intencional oculte o disfrace la verdadera naturaleza de cualquier transacción. Aunque tal vez no veamos una conexión inmediata entre nuestro lugar dentro de la empresa y los estados contables de Hortícola del Desierto, todos cumplimos un papel en este aspecto. Debemos asegurarnos de cooperar completamente con los equipos de auditoría interna y externa con el objeto de asegurar un proceso de auditoría completo, preciso y oportuno. Si tiene alguna duda con respecto a esta responsabilidad, debe consultar a su jefe inmediato o supervisor.

***Todos somos responsables
de registrar la información
de la empresa de forma
honesto y adecuada***

Conservación de registros de la compañía:

En Hortícola del Desierto, la conservación de los registros y documentos de la empresa es esencial para los procesos comerciales normales, y nuestros registros pueden estar sujetos a divulgación en litigios o investigaciones de dependencias gubernamentales. Por lo tanto, todos somos responsables de conservar los documentos, archivos y demás registros de Hortícola del Desierto cuidadosamente y de conformidad con las políticas de administración de registros de dicha empresa.

Protección de los bienes de la empresa:

Las instalaciones, el equipo, los materiales, los bienes, la tecnología y la información de Hortícola del Desierto han sido adquiridos por medio del arduo trabajo de los empleados y con una inversión significativa de la empresa. Por lo tanto, debemos garantizar que los bienes de la empresa se utilicen exclusivamente para los propósitos comerciales adecuados o aprobados por Dirección General.

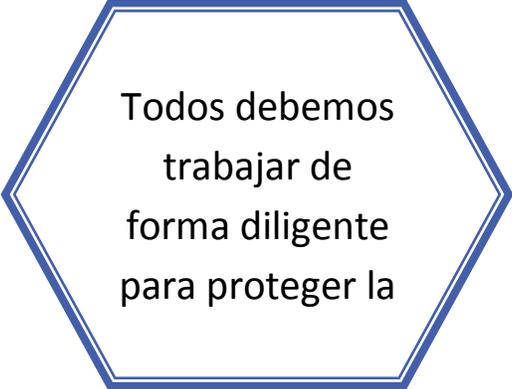
Tenemos la obligación de proteger todos los bienes de la Hortícola del Desierto, entre los que se incluyen el dinero en efectivo, el equipo, los inventarios, los suministros y la propiedad intelectual contra el robo, los daños o el uso incorrecto. Los empleados que participen en robo, fraude, malversación o apropiación indebida de los bienes de Hortícola del Desierto, quedaran sujetos a medidas disciplinarias, entre las que se incluyen el despido. Debemos informar todas las actividades impropias a tu jefe inmediato o supervisor.

Protección de la información confidencial y de propiedad exclusiva de la empresa.

La información es uno de nuestros bienes más valiosos. En nuestro trabajo diario, tenemos acceso a información confidencial de la empresa, la cual puede incluir:

- La propiedad intelectual, tal como los secretos comerciales, procesos de producción, de empaques, contables y personales.
- Los planes de ventas, de comercialización y servicio.
- Los registros del personal,
- La información de los clientes
- La información sobre salarios y sueldos y
- Los datos e informes financieros no publicados

Todos debemos trabajar de forma diligente para proteger la información de Hortícola del Desierto, y debemos garantizar que no compartimos información, procesos o conocimientos privados con ninguna persona ajena a la empresa. Aun cuando deje la empresa no divulgar nada de la misma.



Todos debemos
trabajar de
forma diligente
para proteger la

Privacidad:

En Hortícola del Desierto, tenemos el compromiso de respetar la privacidad de nuestros empleados y proteger los datos de la relación laboral de conformidad con los requisitos legales aplicables. Se le prohíbe de forma expresa acceder, sin autorización previa, a cualquier sistema o base de datos que contenga información confidencial, tal como registros del personal, y el correo electrónico personal de la empresa, los localizadores de personas.

Aunque los requisitos legales varían en todo el mundo, Hortícola del Desierto se compromete a establecer una base coherente para garantizar el uso adecuado de los datos de empleo en toda la organización.



Protección de la reputación de la empresa:

Somos la cara de Hortícola del Desierto ante la comunidad en las que vivimos y trabajamos; nuestros clientes, proveedores y comercializadores.

Nuestra reputación empresarial es un activo de la empresa ganado con mucho esfuerzo, y todos debemos recordar cuán fácil es dañar dicha reputación. Se debe proteger mediante el uso de un criterio comercial sensato en todo momento en que se esté representando a la empresa, tanto durante como después de las horas hábiles normales.

Hortícola del Desierto tiene una importante responsabilidad de proporcionar información precisa y completa al público con respecto a sus cuestiones comerciales. Dado que únicamente ciertas personas dentro de la empresa poseen la información que los socios, contraloría y contabilidad tienen, y ellos son los únicos que pueden asignar quien dará información al exterior de la empresa.



Las solicitudes de información, deben dirigirse a Contraloría para que allí se autorice quien responderá a la misma.



Debemos usar un criterio adecuado al seleccionar proveedores y otros socios comerciales. No

utilizaremos a sabiendas, proveedores que desarrollen sus actividades de forma deshonesto o contraria a las leyes aplicables. No haremos negocios o contratos con proveedores, asesores, consultores y socios comerciales, que usen prácticas comerciales injustas. Trabajamos todos los socios comerciales para garantizar el cumplimiento de las leyes y normas aplicables cuando proporcionen bienes o servicios a Hortícola del Desierto. Cualquier colaborador debe informar cualquier conducta indebida por parte de un

proveedor a su gerente, supervisor o jefe inmediato.

Intercambio de obsequios y entretenimiento:

El entretenimiento y los obsequios comerciales son cortesía diseñadas para desarrollar buenas relaciones laborales y prestigio con los clientes y proveedores. Sin embargo, los obsequios no son adecuados si generan una obligación, o lo colocan en una situación donde parece que no está siendo imparcial, o si se otorgan con la intención de influir en una decisión comercial.

Los obsequios y el entretenimiento se permite si son:

- Razonables.
- Poco frecuentes.
- Adecuados.
- No solicitados.
- Objetos que no comprenden efectivo o sus equivalentes.

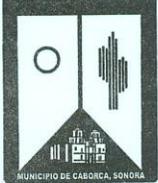
Las normas sobre obsequios y entretenimiento se aplican todo el año, aun durante los días feriados, y no solo se aplican a los empleados, sino también a sus familiares.

Si se le ofrece un regalo o entretenimiento que es inadecuado, debe rechazarlo. Si se encuentra en una situación en la que si rechaza un obsequio avergonzaría o lastimaría a la persona que se lo ofrece, puede aceptarlo en nombre de Hortícola del Desierto y , luego, informárselo a su supervisor, o jefe inmediato, quien determinara los pasos a seguir.

Es importante recordar que no puede ofrecer, otorgar o recibir algo que comprometería, su capacidad para tomar decisiones comerciales justas, imparciales y equilibradas.

Tenemos el compromiso de tener estadísticas y registros de nuestras evidencias de este tema, ya que es nuestro primer año de pertenecer a Pacto Mundial.

MOSTRAMOS LOS ESCRITOS DEL TRÁMITE DEL PROYECTO DE AMPLIACION DEL CENTRO DE ATENCION MULTIPLE



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RECIBID

23 AGO. 2012

2:16 pm

Este fong HR.

SECRETARÍA PARTICULAR

DEPENDENCIA: _____

MUNICIPIO DE CABORCA

PRESIDENCIA MUNICIPAL

SECCIÓN: _____

PM 17 1837/2012

NUMERO DE OFICIO: _____

EXPEDIENTE: _____

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RECIBID

23 AGO. 2012

14:25

SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Folio: 12016610

EL QUE SE INDICA

A S U N T O :

H. Caborca, Sonora, a 22 de Agosto de 2012.
 "2012 Año: del respeto a la Cultura y Derechos Indígenas"

MTRO. JORGE LUIS IBARRA MENDIVIL
 SECRETARIO DE EDUCACION Y CULTURA
 PRESENTE.-

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RECIBID

23 AGO. 2012

14:25

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN

AL CONTESTAR ESTE OFICIO CITENSE LOS DATOS CONTENIDOS EN EL ANGULO SUPERIOR DERECHO.

Por este conducto comunicamos con el debido respeto que en esta ciudad, tenemos el **Centro de Atención Múltiple "Jorge Nieblas Pino"** es una Institución Educativa que atiende a alumnos con distintas capacidades tales como autismo, motriz, ceguera, discapacidad intelectual (Síndrome Down) entre otras.

Por este motivo le solicitamos su apoyo económico para uno de nuestros principales proyectos: **Construcción de un Taller de Cocina**, donde se elaborarían productos alimenticios como son: empanadas, galletas, tortas etc. que a su vez serán vendidos por los alumnos y padres de familia de escasos recursos, convirtiéndose esta actividad en una fuente de ingresos para ellos y sus familias, pero lo más importante es brindarles a la oportunidad de sentirse útiles y productivos ante la sociedad.

La razón principal por la que estamos haciendo esta solicitud, es primeramente para beneficio de estos alumnos quienes por ser personas con discapacidad, no tienen muchas oportunidades de trabajo en nuestra sociedad para hacerle frente a la vida y son de escasos recursos. Además, le informamos que ya tenemos un pequeño taller de cocina en el cual ellos luchan por elaborar estos productos con la mejor calidad, supervisados todo el tiempo por la maestra de cocina logrando vender en su totalidad todo lo que elaboran y mostrando gran entusiasmo cuando reciben sus ganancias; de todos estos logros obtenidos existen muchas limitantes ya que el espacio es muy pequeño y hay niños que tienen problemas

HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.

AVE. W. 19 COLONIA FRANCISCO VILLA C.P. 83650 H. CABORCA, SONORA, MEX.
TEL.: (637) 372-1541 R.F.C. HDE901108KQ2

EVALUACION CUALITATIVA DE OBJETIVOS 2016

ESTANDAR LABORAL:

En calidad de vida en Hortícola del Desierto, S.C. de R.L de C.V. nuestro objetivos principal fue crear un departamento de Capital Humano, con el fin de mejorar, controlar, organizar y supervisar el personal y sus necesidades. Este departamento logro modernizar y actualizar el plan de capacitación anual para los diferentes niveles del organigrama, y así mejorar y estar a la vanguardia en profesionalismo y eficiencia en el ámbito laboral. Logrado este objetivo.

Tuvimos la oportunidad de traer a nuestra empresa, al conferencista y escritor Carlos Cuauhtémoc Sánchez, impartiendo la plática a todo el personal con el tema *“Mi actitud es nuestro éxito”*, siendo el inicio motivacional para la temporada de cosecha 2017.

ANTICORRUPCION:

En el ámbito de seguridad de la empresa, se creó de manera formal el Departamento de Auditoria Interna, con el principal objetivo cuidar y prevenir fraudes, descontroles, robos y de orden administrativo, contable, financiero y laboral, con los grupos de interés (proveedores y clientes). Se creó la política de regalos con proveedores y la hicimos pública a los proveedores, (presentamos evidencia). Objetivo logrado

También seguimos cumpliendo con las actividades, programas y sistemas que tenemos en esta empresa cumpliendo de forma completa en cada ámbito, como lo es Derechos humanos, Estándares laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Logrando en este 2016 cumplir con las certificaciones de Distintivo de Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI), Empresa Socialmente Responsable (ESR), CTPA-T, HCCP, México Calidad Suprema, FDA, etc.

