

La comunicación de Progreso (COP) Épsilon,

TEMAS

- Incluye una declaración CEO de apoyo continuo al Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus diez principios
- Descripción de las acciones o políticas pertinentes relacionadas con los Derechos Humanos.
- Descripción de las acciones o políticas relevantes relacionadas con Trabajo.
- Descripción de las acciones o políticas pertinentes relacionadas con el Medio Ambiente.
- Descripción de las acciones o políticas pertinentes relacionadas con la lucha contra la corrupción
- Incluye una medición de los resultados.

Declaración de apoyo continuo por el Consejero Delegado.



Ciudad de México, a 2 de Mayo del 2017.

Sr. Ban Ki-Mon
Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas

Presente.

Por éste medio manifestamos nuestro deseo y compromiso de desarrollar, promulgar y mantener cada uno de los principios rectores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, compromiso reflejado tanto con nuestros colaboradores como con nuestros demás grupos de interés.

Asumimos esto a su vez, como un compromiso de mejora continua de nuestra organización.

Atentamente:



Ing. Sergio Navarro Huitrón
Director General
Epsilon Ingeniería y Conectividad

Tel: (55) 20463407
info@epsiloningenieria.com.mx
Batelón 11, Salvo 520 Col. Nueva Harrover
Deleg Benito Juárez México, D.F. 06052



Evaluación, la política y los objetivos (Derechos Humanos)

Épsilon plasma en su visión como parte de la estrategia el bienestar de la comunidad Épsilon contemplando a nuestros trabajadores, proveedores y clientes.

En Épsilon se describe en un Código de ética nuestros actos morales definidos por los valores institucionales, así mismo un código de conducta, donde establece los lineamientos a seguir y políticas.

Dentro de los procedimientos de ISO 9001: 2015, menciona la gestión de la infraestructura para nuestros trabajadores alineada a Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional y Protección Civil, para que todos los trabajadores cuenten con ambiente de trabajo requerido y herramientas para realizar sus actividades, bajo las Normas aplicables.

El Departamento de Recursos Humanos realiza una encuesta de clima organizacional, donde se analizan los resultados y brindan soluciones de mejora continua, para crear un ambiente laboral de acuerdo a nuestros valores y lograr una calidad de vida laboral.

Dentro de los compromisos y objetivos públicos de Épsilon en nuestro Distintivo de Empresa socialmente Responsable (ESR), en el que cada año continuamos siendo parte de este acontecimiento que refuerza nuestra aportación a la sociedad, apoyando e incluyendo a nuestro capital humano, orientado al desarrollo de responsabilidad social.



Implementación



PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

Jorge Eduardo Escobar Sierra

PRESIDENTE HONORARIO

Manuel Arango Ariza

PRESIDENTE EJECUTIVO

Sergio V. Villalobos Grzybowski

SECRETARIO

Marta García-Rodríguez González Cis

TESORERO

Sergio Aguilar Valenzuela

VICEPRESIDENTES

Lorena García Moral
Nelly Jiménez O'Hara
José Manuel Masóla Rodríguez

VOCALIS

José Ignacio de Miranda Gutiérrez
Alfonso Latorre Hernández
Marta Chelva Horta Cede
Antonio Zapata Guzmán

MIEMBROS DEL CONSEJO

Luis Anaguren Talamá
Isaura Barahona y Pizarro
Amanda Bermejo Lombardi
Sara Hilda Castellón González
David A. Del Río Lozano
Blanca Del Valle Hernández
Roberto Delgado Galván
Frank L. Davlin Montoya
Antonio Díaz Acuña
Victor José García y Melero
Rosauro Escobar Elguero
Francisco Gil Díaz
Martha Patricia Herrera Gamales
Hector Jiménez Barrios
Ary Robson Paredes
Cristina Tena Nolasco
Iris Tena Tena de Sandoz
Carlos Ludovic Saldívar
Carlos L. Madrid Vando
Miguel Álvarez Aguado
Dorinda Alicia Brando y García de León
Paula Iradine Alvar Isaza
Martha M. Sergio Alvarez
Guillermo Alvarado Lora
Gabriel Montoya Borrero
Antonio Navarro Barón
Alfonso Pineda Pérez
Viviana Ortega Escobar Coppel
Amanda Ojeda Maldonado
Marta del Pilar Pardo García
Marta del Pilar Servizo de Mariscal
María A. Larrosa Zúñiga
Cristóbal Valdez Obando
José Víctor León
Alejandra Villalobos Anguiano

CONSEJO

Alicia García Bellón

ESPRENTES

Manuel Arango Ariza
Enrique Garza Cuatrecasas
Miguel Ángel Balleza de la Cruz
Juan José C. Salcedo Valdez
Jesús María Pacheco de Olvera
María C. Argente y Rodríguez

Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.

Ciudad de México a 30 de marzo de 2017.

Ing. Sergio Gabriel Navarro Huítrón
Director General
Epsilon Ingeniería y Conectividad, S.A de C.V.

Estimado Ing. Navarro:

El Centro Mexicano para la Filantropía, A.C., CEMEFI, y la Alianza por la Responsabilidad Social en México, AliaRSE, hacen de su conocimiento que Epsilon Ingeniería y Conectividad, S.A de C.V. ha acreditado satisfactoriamente su compromiso con la responsabilidad social empresarial en los ámbitos de Calidad de Vida en la Empresa, Ética y Gobierno Empresarial, Vinculación con la Comunidad y Cuidado y Preservación del Medio Ambiente.

Por tanto, se ha hecho acreedor del Distintivo ESR® 2017 como Empresa Socialmente Responsable, el cual ostentará a partir de esta fecha y hasta el 29 de marzo de 2018, con base en los lineamientos establecidos en las Reglas de Uso del Logotipo.

Extendemos nuestro más amplio reconocimiento a todas las personas que participaron en el proceso de obtención del Distintivo ESR® 2017. Estamos seguros que este nuevo logro contribuirá para que sus públicos relacionados valoren aún más su gestión socialmente responsable.

Atentamente,



Lic. Jorge V. Villalobos Grzybowski
Presidente Ejecutivo



Lic. Juan Felipe Cajiga Calderón
Director de Responsabilidad Social Empresarial

VISIÓN

“Visualizamos ser una empresa líder en el DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO de Data de Centers, manteniéndonos a la vanguardia de la innovación en los aspectos administrativos y tecnológicos, en términos de la realización de negocios redituables para la generación de riqueza, de desarrollo y bienestar de nuestra empresa y su comunidad”.

CÓDIGO DE ÉTICA

OBJETIVO

El presente Código de Ética tiene por objeto establecer los principios que han de presidir los comportamientos de los trabajadores, enmarcado todo ello en los Valores de Épsilon: Personas, Trabajo en Equipo, Conducta Ética, Orientación al Cliente, Orientación a Resultados, Innovación y Comunidad y Medio Ambiente.

CODIGO DE CONDUCTA

OBJETIVO: Establecer las políticas de trabajo y conducta del personal que labora en la empresa.

Alcances: Dichas políticas deberán ser cumplidas al pie de la letra y SIN EXCEPCIÓN tanto por el personal de oficina como por el personal técnico ya sea en servicio y/o permanencias, y deberán cumplirse tanto de manera interna como hacia el cliente.

PROCEDIMIENTO - ADM-02 Recursos Internos-Infraestructura

ÉPSILON como parte de su compromiso con la provisión de recursos para la prestación y realización del servicio, proporciona cuando es necesario artículos como: activos, infraestructura, artículos tecnológicos, vehículos, herramientas, y equipos de comunicación.



Medición de los resultados

PROGRAMA de SANCIONES vs PREMIO

OBJETIVO

Estimular el BUEN DESEMPEÑO, de quienes mantengan una permanente actitud de esmerada atención en la realización de sus actividades cotidianas, previamente asignadas, manifestándose con una rigurosa puntualidad, veracidad, precisión y claridad, sin incurrir en omisiones, errores y dilaciones. Lo anterior se logrará penalizando a quienes no cumplan con los objetivos de trabajo establecidos y conforme al catálogo de penalties de Épsilon.



**Reporte de "Penaltis"
para solicitud de aplicación mensual**

Esta solicitud solo puede ser firmada y entregada por el Director y/o Gerente del área en donde se vayan a aplicar los penaltis o bien por las áreas establecidas en el "Catálogo de Penaltis".

El presente documento debe entregarse el viernes antes de la primer catorcena de cada mes.

Nombre y puesto del Solicitante _____

Área _____

Fecha: _____

En base a lo establecido al Catálogo de Penaltis que forma parte de nuestro Programa É de Sanciones vs Premio, se asignan las siguientes penalizaciones:

Nombre del empleado	No de Penaltis a aplicar	Justificación o punto del Catálogo de Penaltis que incumplió
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		

Firma del Solicitante

Firma de Recepción de RH

En la última Aplicación de Encuesta de Clima Laboral, se reporta como mejora continua iniciar con una Reingeniería organizacional, en la que ya se está trabando, con un grupo de consultores expertos en desarrollo organizacional, así mismo existiendo un departamento de Calidad y Desarrollo organizacional para continuar con el seguimiento



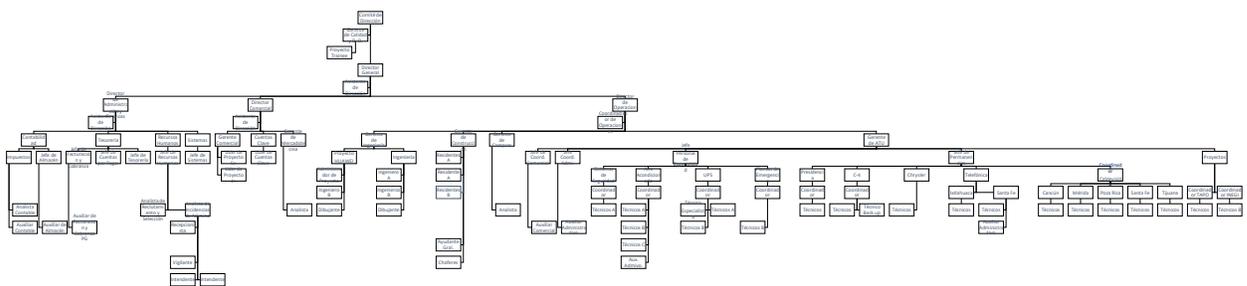
Evaluación, la política y los objetivos (Estándares Laborales)

El departamento de Calidad y Desarrollo organizacional, mantiene actualizadas las Políticas Internas, diversificando todas las descripciones de puestos de todas las áreas, manteniendo una sinergia de trabajo.

Visualizando una estructura organizacional ad-hoc, a la operación de la empresa contemplando sus jerarquías y niveles en categorías de puestos, delineando las responsabilidades y facultades de autorización, con una comunicación asertiva, siendo productivos y optimizando los recursos, Completando objetivos medibles representados en nuestro BSC.

Implementación

Estructura organizacional: (Entregable de Desarrollo Organizacional)



Medición de los resultados

Los cronogramas de trabajo con los expertos en desarrollo organizacional, y los entregables son nuestra medición del cumplimiento de los objetivos y la próxima evaluación de clima laboral, la cual nos ayudará a reivindicar el camino hacia nuestras metas, en congruencia con el BSC.



Evaluación, la política y los objetivos (medio ambiente)

Obtención del certificado de ISO 9001: 2015, en el que establece dentro de los procedimientos los protocolos de trabajo de seguridad y sus herramientas.

Se está trabajando actualmente con un grupo de especialistas en Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional y Protección Civil, mediante un plan de capacitación al área de operaciones de acuerdo a la normatividad de la STPS y a las funciones específicas de nuestras especialidades.

Implementación

Capacitación constante de nuestro personal en materia de Seguridad Higiene y Salud Ocupacional y Protección Civil.





FORMATO DC-3
CONSTANCIA DE COMPETENCIAS O DE HABILIDADES LABORALES

Nombre (Aclarar apellidos paterno, apellido materno y nombre(s))
1 Alonso Salvador Ramirez

Clave Única de Registro de Población
H E H R S E O C 9 1 6 H D F R R B O 9 Ocupación específica (Catálogo Nacional de Ocupaciones) 1

Puesto *
Técnico

Nombre y razón social (En caso de persona física, aclarar apellidos paterno, apellido materno y nombre(s))
EPSILON INGENIERIA Y CONECTIVIDAD SA DE CV

Registro Federal de Contribuyentes con homoclave (RFC)
E I C - 0 6 0 7 2 1 - L 2 6

Nombre del curso: **LOTO, CANDAEYO Y ETIQUETADO**

Duración en horas	Periodo de ejecución	Año	Mes	Día	Año	Mes	Día	
8	De	2017	02	25	a	2017	02	25

Área temática del curso 2)
6000 SEGURIDAD

Agente capacitador (Externo o interno, según corresponda)
OSCAR GARROCHO VILLEGAS

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apreciándose de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.

Instructor: Ing Oscar Garrocho Villegas
Patrón o representante legal: [Firma]
Representante de los trabajadores: [Firma]

INSTRUCCIONES

- 1. Llevar a máquina o con letra de molde.
- 2. Deberá entregarse al trabajador dentro de los veinte días hábiles siguientes al término del curso de capacitación aprobada.
- 3. Las áreas y subáreas ocupacionales del Catálogo Nacional de Ocupaciones se encuentran disponibles en el reverso de este formato y en la página www.stps.gob.mx.
- 4. Las áreas temáticas de los cursos se encuentran disponibles en el reverso de esta constancia y en la página www.stps.gob.mx.
- 5. Cursos registrados por el área competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 6. Para empresas con menos de 51 trabajadores. Para empresas con más de 50 trabajadores firmará el representante del patrón ante la constancia esta de capacitación, adhiriéndose y produciéndola.
- 7. Solo para empresas con más de 50 trabajadores.



FORMATO DC-3
CONSTANCIA DE COMPETENCIAS O DE HABILIDADES LABORALES

Nombre (Aclarar apellidos paterno, apellido materno y nombre(s))
2 Amadeus Miranda Martinez

Clave Única de Registro de Población
M I M A S 9 0 8 1 7 H M C R R M O 6 Ocupación específica (Catálogo Nacional de Ocupaciones) 1

Puesto *
Técnico

Nombre y razón social (En caso de persona física, aclarar apellidos paterno, apellido materno y nombre(s))
EPSILON INGENIERIA Y CONECTIVIDAD SA DE CV

Registro Federal de Contribuyentes con homoclave (RFC)
E I C - 0 6 0 7 2 1 - L 2 6

Nombre del curso: **TRABAJO EN ALTURAS**

Duración en horas	Periodo de ejecución	Año	Mes	Día	Año	Mes	Día	
8	De	2017	01	28	a	2017	01	28

Área temática del curso 2)
6000 SEGURIDAD

Agente capacitador (Externo o interno, según corresponda)
OSCAR GARROCHO VILLEGAS

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apreciándose de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.

Instructor: Ing Oscar Garrocho Villegas
Patrón o representante legal: [Firma]
Representante de los trabajadores: [Firma]

INSTRUCCIONES

- 1. Llevar a máquina o con letra de molde.
- 2. Deberá entregarse al trabajador dentro de los veinte días hábiles siguientes al término del curso de capacitación aprobada.
- 3. Las áreas y subáreas ocupacionales del Catálogo Nacional de Ocupaciones se encuentran disponibles en el reverso de este formato y en la página www.stps.gob.mx.
- 4. Las áreas temáticas de los cursos se encuentran disponibles en el reverso de este formato y en la página www.stps.gob.mx.
- 5. Cursos registrados por el área competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 6. Para empresas con menos de 51 trabajadores. Para empresas con más de 50 trabajadores firmará el representante del patrón ante la constancia esta de capacitación, adhiriéndose y produciéndola.
- 7. Solo para empresas con más de 50 trabajadores.



Evaluación, la política y los objetivos (Anticorrupción)

Se trabajó con un despacho jurídico, en el Manual de prevención e identificación de lavado de dinero, este se realizó de acuerdo a nuestro diagrama de trabajo, dejando al área contable como responsable de las acciones pertinentes.

Implementación

Dentro de nuestro formato de cotización el cual es dirigido a nuestros prospectos/clientes, tendrán incluida una leyenda, de conocimiento sobre la prevención de lavado de dinero para en caso de cerrar un negocio y este sea vulnerable al artículo federal, se realice la solicitud de documentos cumpliendo y apoyando a la Ley Federal.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado (a):

Agradecemos de antemano la oportunidad que nos brinda, con motivo de presentarles —anexo a esta carta—, nuestra cotización, por la solución sugerida.

En las siguientes hojas, se mencionan los ANTECEDENTES, OBJETIVO, ALCANCE, ASPECTOS TÉCNICOS, ASPECTOS COMERCIALES, PECULIARIDADES, SERVICIOS COMPLEMENTARIOS Y ANEXOS, de este caso en particular.

Sugerimos que lean cuidadosamente el capítulo PECULIARIDADES.

Esperamos que encuentren razonable nuestra proposición y así logremos contar con su preferencia. Nos mantendremos atentos a sus comentarios y requerimientos adicionales de información, así como les aseguramos nuestro más caro interés por servirles al obtener su orden.

“La empresa EPSILON INGENIERIA Y CONECTIVIDAD, S.A. DE C.V., conforme al Artículo 17 de la Ley Federal para la prevención e identificación de operaciones con recursos de procedencia ilícita, está obligada a pedir la información necesaria y entregarla al área contable para dar cumplimiento a la misma”

ATENTAMENTE,

NOMBRE PATERNO MATERNO

TÍTULO



Medición de los resultados

Dentro del Manual de Prevención e identificación de lavado de dinero, existe un diagrama de flujo en el que toda la información requerida se resguarda en el área de Sistemas, aunado a esto existirán auditorías esporádicas por parte de la Ley Federal, en seguimiento y control de documentos; así mismo en caso de tener un cliente vulnerable se notificará inmediatamente al SAT, para que tomen el caso jurídicamente.

