



COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

LOREDO MUEBLES Y EQUIPOS

2021



ÍNDICE

2

Declaración de apoyo continuo al Pacto3
Historia de la empresa4
Cultura Loredo (misión, visión, política de calidad y valores)6
Los 10 Principios del Pacto	
Derechos Humanos	
Principio 110
Principio 210
Estándares Laborales	
Principio 315
Principio 415
Principio 515
Principio 615
Medio Ambiente	
Principio 718
Principio 818
Principio 918
Anticorrupción	
Principio 1031

Declaración De Apoyo Continuó

3

Loredó Muebles y Equipos es una empresa Sinaloense dedicada a la fabricación y comercialización de mobiliario escolar, de oficina, hogar y de acero inoxidable, su fundación data del año 1989, cuando en un inicio se trabajaba solamente la herrería para los hogares de la misma colonia donde se ubicaban las instalaciones de la empresa.

En todo momento hemos tenido el firme compromiso de formar una cultura empresarial, bajo la premisa de mantenernos como una “Empresa Humana”, esquema con el cuál a lo largo de más de 20 años hemos emprendido acciones que nos lleven al cumplimiento de este compromiso.

Para Loredó es de suma importancia adherirnos al Pacto Global de las Naciones Unidas, pues estamos conscientes que, al formar parte de esta red, lograremos además de dar difusión a este movimiento, crear consciencia en la sociedad, empresarios y gobierno, para alinear los esfuerzos de nuestras actividades diarias, en apego a: Respeto a los Derechos Humanos, Preservación del Medio Ambiente, Cumplimiento de los Estándares Laborales y Anticorrupción.

Sabemos que lo anterior se podrá lograr, en gran medida si damos cumplimiento a los 10 Principios del Pacto Global, así mismo contribuir con la parte que nos corresponde como empresa para hacer más extenso este movimiento.

Lo anterior declara nuestro apoyo continuó al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

ATENTAMENTE

José Miguel Loredó López

Director General

Historia de la Empresa

Somos una empresa con ventajas competitivas capaces de detonar el desarrollo económico, fomentando innovaciones e inversiones para crear un sistema de producción eficiente, acorde a las necesidades del país, y proporcionar en lo particular a cada cliente, productos de calidad total a precios justos.

Somos una empresa que genera valor a sus trabajadores con mejoras continuas en proyección, constante capacitación y prácticas éticas que dan crecimiento personal a cada uno de los que conforman la planta laboral.

Comprometida con el medio ambiente, mediante el uso de materias primas que generan escasos desechos tóxicos y prácticas celosas en el tratamiento de estos antes de liberarlos. Así como la implementación de un sistema de pintura gentil con la capa de ozono.

Mayo de 1989, José Miguel Loredo López inicia operaciones con el servicio de soldadura en general y la fabricación de equipo agrícola e industrial, contando entre sus principales clientes a Agrícola Ceuta Produce y Agrícola Chaparral.

En 1992 percibe poco atendido el segmento de muebles escolares en la región, por lo que decide extender sus operaciones, produciendo todo tipo de mobiliario dirigido a ése mercado, desde pupitres y escritorios hasta muebles para laboratorios, centros de cómputo, bibliotecas, auditorios, etc.

5

En 1995 pese a la crisis económica, la devaluación del peso y al panorama nacional en consecuencia, Loredó Muebles no solo se mantiene en crecimiento sostenido e implementa mejoras para sus empleados, sino que deja de manufacturar sobre pedido para ampliar su fabricación en serie.

En 2003 estrena su línea de muebles para oficina con una amplia gama de diseños, desde archiveros hasta conjuntos ejecutivos.

Después de 10 años de minuciosa planeación, en febrero de 2009 inaugura la Planta de Loredó Muebles y Equipos, ubicada en el Parque Industrial El Trébol en Culiacán, Sinaloa, la cual cuenta con tecnología de punta, procesos automatizados en un 90% y el respaldo de 20 años de experiencia.

En julio de 2009, introduce en sus catálogos de venta, muebles para el hogar y con ello da apertura también al comercio minorista, detallado y personalizado.

Misión

6

Ofrecer al mercado soluciones innovadoras en la fabricación de muebles, equipos y herramientas, a través de la asesoría técnica especializada y diseño, con personal capacitado y tecnología de vanguardia; siguiendo los más altos estándares de calidad y leyes vigentes, para el desarrollo integral de los grupos de interés.

Visión

Convertirnos a corto plazo en la empresa líder regional de vanguardia, con personal capacitado, motivado y comprometido en poner en alto el nombre de nuestra empresa.

Política de calidad

Nos dedicamos a la fabricación de muebles y equipos, con personal altamente capacitado, insumos de alta durabilidad y tecnología de transformación para garantizar la satisfacción del cliente a través de un sistema de gestión de calidad y mejora continua, conforme a lo establecido en la norma ISO 9001:2015/NMX-CC-9001-IMNC-2015 y leyes vigentes.

Valores

7

Honestidad:

Se congruente en lo que se dice y hace, actúa bajo los principios y valores morales universalmente aceptados para generar una imagen de seguridad y confianza.

Compromiso:

Ponte la camiseta en todo momento, se ágil, activo y entusiasta todos los días, con la encomienda de que nunca digas no se puede.

Trabajo en equipo:

Aprovecha al máximo las capacidades de los colaboradores, logrando con ellas la sinergia en nuestro actuar para obtener el beneficio común.

Innovación:

Ser capaz de idear soluciones nuevas y diferentes, partiendo de situaciones no pensadas. Recuerda que lo único constante es el cambio.

Responsabilidad:

Responde por tus actos, hazte cargo de sus consecuencias y aprende siempre de ellas. Ten presente que si no tienes una solución eres parte del problema.

Servicio:

Cumplir el compromiso de satisfacción hacia nuestros clientes, excediendo siempre sus expectativas, con productos de calidad; logrando con ello, el establecimiento de relaciones leales y duraderas.

8

Principios



Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

Derechos Humanos:

9

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

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

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

DERECHOS HUMANOS

P1 - Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

P2 - Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ACCIONES

Compromiso:

Para la empresa es de vital importancia el cumplimiento de nuestros compromisos, mismos que son públicos con la finalidad de compartir nuestra cultura y reafirmar el compromiso con toda la sociedad, haciendo hincapié en uno de nuestros valores, la honestidad, es decir, ser congruentes en lo que se dice y hace, tenemos el firme compromiso de emprender las acciones necesarias para mantenernos como una empresa libre de rezago educativo, libre de adicciones ofreciendo las mejores condiciones de trabajo, preservando en todo momento, la calidez en el trato a los colaboradores, bajo el concepto de empresa Humana.

Políticas publicadas:

- Políticas de Contratación
- Manuales de Operación Departamental
- Manuales de Procesos del Sistema de Gestión de la Calidad
- Código de ética
- Reglamento Interno de Trabajo
- Manual de buenas prácticas

IMPLEMENTACIÓN

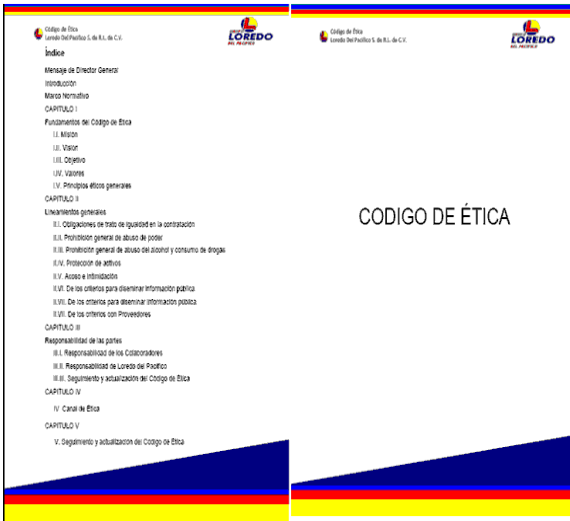
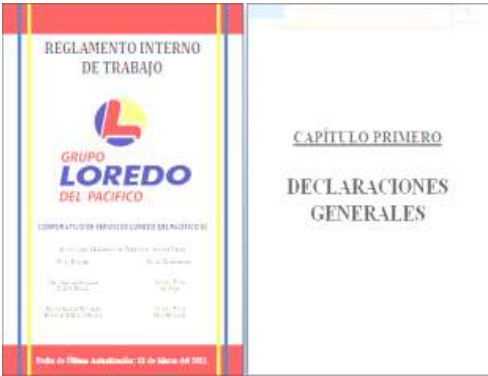
Uno de los objetivos de Loredo Muebles y Equipos es que los colaboradores que conforman el equipo de trabajo se desarrollen bajo un clima laboral agradable, en el cual se tenga como compromiso de todos, el desarrollo personal, basado en valores y respeto a los derechos como seres humanos.

Dentro de la empresa, se tienen establecidos los procedimientos que permitan aplicar de manera justa las promociones internas en los puestos de trabajo. Donde, los puntos clave para su determinación correspondan a las habilidades, actitud y capacitación, que tengan cada uno de los colaboradores.

Cabe mencionar que, por lo anterior, las operaciones de la empresa se basan en los siguientes puntos:

11

1. Dentro de las políticas de la empresa, se tiene una para las contrataciones, en la cual lo primordial es la no discriminación, en cualquiera de sus formas.
2. Contamos con un buzón dirigido al Director General en el cual los colaboradores pueden depositar sus observaciones si en algún momento notan que se está acosando a uno de los colaboradores.
3. De forma semestral se evalúa el clima laboral, mediante encuestas que nos permiten realizar un diagnóstico y sus planes de acción, para atender las áreas de oportunidad encontradas.
4. Se evalúa periódicamente el desempeño de los colaboradores para el otorgamiento de bonos por productividad a los colaboradores más destacados.
5. Se tienen establecidos los canales de comunicación, mediante los cuales se da a conocer la información, buscando los medios más accesibles para cada uno de nuestros colaboradores.
6. Contamos con reconocimientos a las conductas propositivas de los colaboradores, dentro de la empresa.
7. Tenemos un Reglamento interno de Trabajo que se da a conocer a los colaboradores desde el inicio de sus labores.
8. Se da a conocer un código de ética para los grupos de interés de la empresa.
9. Rechazamos en todo momento cualquier forma de trabajo forzoso.
10. Para promover entre los colaboradores una cultura de deporte, destinamos de forma periódica un día dedicado a la activación física.
11. Damos a conocer el aviso de Privacidad de los datos personales proporcionados por los colaboradores en su ingreso a la empresa.
12. Se tiene establecido el Programa semestral de Capacitación para los colaboradores, donde se cubran todas las necesidades de capacitación de cada uno de nuestros colaboradores.
13. Contamos con la certificación como Empresa Libre de Rezago Educativo, que otorga el CONEVyT en conjunto con el INEA.
14. Por octavo año consecutivo obtenemos el distintivo como Empresa Socialmente Responsable.
15. Somos una empresa unida al Movimiento Suma por la Legalidad y el Respeto.
16. Emprendemos acciones para mantenernos como una Empresa Libre de Adicciones. Se tiene contacto permanente con el Centro de integración Juvenil delegación Culiacán, el cual imparte cursos de orientación a los colaboradores, para fomentar en ellos una cultura de prevención de las adicciones. Así mismo, se realizan exámenes antidoping, los cuales nos sirven para detectar problemas de drogadicción en los colaboradores y los que salgan positivos canalizarlos con los especialistas del CIJ, para su tratamiento correspondiente.
17. Fomentamos la incursión de todos los colaboradores en la cultura Loredo, que incluye nuestros valores y filosofía.
18. Se imparten capacitaciones, que sirven para el desarrollo personal de todos los colaboradores con temas como: comunicación efectiva y trabajo en equipo.
19. Apoyamos a instituciones que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los niños afectados por el cáncer.
20. Estamos en proceso de implementación de un programa de autogestión de seguridad y salud en el trabajo, guiados por la secretaría del trabajo, para mejorar las condiciones de todos los colaboradores.



CODIGO DE ÉTICA





Culiacán, Sinaloa; a 6 de octubre de 2010.

LOREDO DEL PACÍFICO S. DE R.L. DE C.V.
CULIACÁN, SINALOA.

Por medio del presente me permito hacerle llegar una felicitación y reconocimiento por la gran labor que se está realizando en esta organización, para capacitar y facilitar la transformación personal de sus trabajadores, a través de diversos programas con ese objetivo.

Agradezco la oportunidad que me dieron de apoyar con mi participación este importante proceso, al impartir el curso taller: Proyecto Personal de Vida con una duración de 12 horas a 30 elementos de su personal.

El desarrollo de la industria en el país requiere de visiones y actitudes como las que ustedes manifiestan, con sensibilidad para valorar a las personas como premisa para llegar a la alta productividad.

Reitero a ustedes mis respetos y reconocimiento.

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL DE CEDEPP

M.C. ALFREDO AYÓN NERIZ



Culiacán, Sinaloa a 06 de octubre del 2010

SEÑOR GERENTE DEL PERSONAL S. DE R.L. DE C.V.

Por medio de la presente nos permitimos felicitar y reconocer que Loredo del Pacífico es una empresa líder dentro de la industria de muebles en México, lo cual refleja que sus trabajadores son altamente motivados y comprometidos, como resultado de los programas de capacitación que usted ofrece a su personal, logrando la transformación personal de sus empleados, quienes mediante sus conocimientos personales que a diario adquieren los valores, actitudes y mentalidad positiva. Al participar del taller Proyecto Personal de Vida con una duración de 12 horas a 30 elementos de su personal, logrando la transformación personal de sus empleados, quienes mediante sus conocimientos personales que a diario adquieren los valores, actitudes y mentalidad positiva.

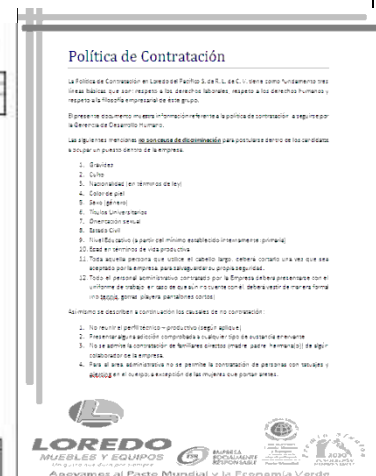
De manera que usted como gerente de personal, al participar de este taller, podrá tener una visión más clara de la productividad de su personal, lo cual le permitirá tomar decisiones más acertadas.

Representamos los intereses de los empleados que se unen a la empresa para tener una vida mejor.



E. E. Juan Felipe Sánchez
Gerente General de Loredo, Sociedad Unida, S.C.

TEL: (617) 717-1111 FAX: (617) 717-1111
Rafael Barrios 100-01, Col. Centro, C.P. 40100, Culiacán, Sinaloa, México



NOS VISITA CENTRO DE INTEGRACION JUVENIL

El pasado martes 29 de octubre, el Lic. Manuel Velázquez, impartió una conferencia, referente a temas de drogadicción, dejando claro que la prevención es lo más importante, los colaboradores mostraron mucho interés en el tema y estuvieron participando durante toda la sesión.

[illegible]

ESTÁNDARES LABORALES

P3 - Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

P4 - Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

P5 - Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

P6 - Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ACCIONES

Compromiso:

Para Loredo Muebles y Equipos, siempre ha sido un compromiso brindar a sus colaboradores, las mejores condiciones laborales, para ello ofrece a los colaboradores la libertad de asociación en todo momento. Lo anterior lo promueve mediante las siguientes políticas.

Políticas publicadas:

- Contrato de Trabajo
- Reglamento interno de Trabajo
- Código de Ética
- Política de Contratación
- Manual de buenas practicas

IMPLEMENTACIÓN

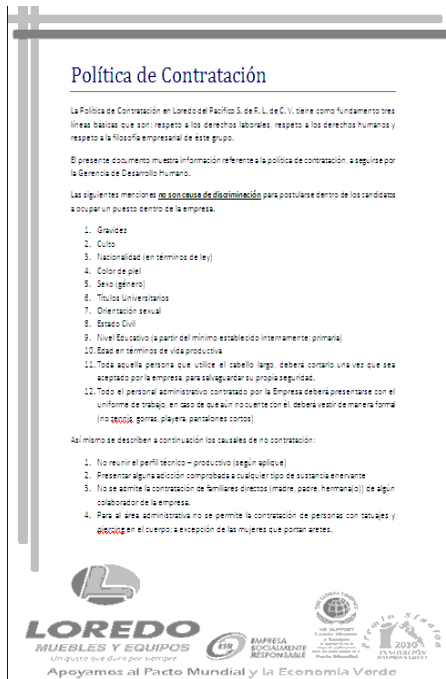
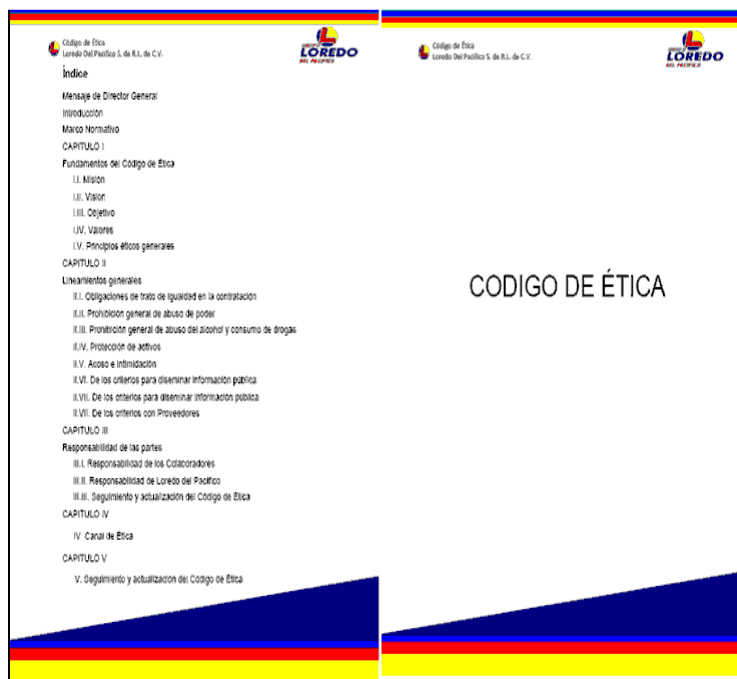
En toda empresa es primordial que las operaciones se lleven a cabo bajo un marco de respeto, sobre todo en apego a las leyes vigentes que lleven a las empresas a cumplir con los estándares laborales. Dentro de las actividades que realizamos para implementar los principios 3, 4, 5 y 6 del pacto, se encuentran los siguientes:

1. Los colaboradores, son libres de unirse al grupo sindical de su elección.
2. Siempre que ingresa un nuevo colaborador a la empresa, se firma un contrato de trabajo que está fundamentado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo en vigor.
3. Cada vez que haya una contratación se imparte a los colaboradores de nuevo ingreso un curso de inducción a la empresa donde se dan a conocer los valores, misión, visión, política de calidad, reglamento interno de trabajo y condigo de ética.
4. Dentro de la empresa se tiene implementado un reglamento interno de trabajo el cual en uno de sus capítulos estipula que no se permite la contratación de menores de 16 años, pues actuamos en apego a la Ley del Seguro Social.
5. Los colaboradores desde su primer día de labores son dados de alta ante el IMSS, con el salario correspondiente muy por encima del mínimo.
6. Contamos con un código de ética que nos permite que en lo interno de la empresa, se conozca desde sus inicios como será nuestro actuar, así mismo, a los externo con proveedores informar cuales son las condiciones bajo las cuales se desarrolla la empresa.
7. Contamos con la política de contratación en la cual se establece que eliminamos cualquier forma de discriminación en el empleo, cumpliéndolo desde la publicación de ofertas de empleo, sin hacer discriminación de género, religión, preferencias sexuales, entre otras.
8. Se otorga la oportunidad de formar parte de la empresa, a todas las personas que cumplan con el perfil de la vacante, sin discriminación alguna.
9. Parte de nuestra plantilla laboral está cubierta por mujeres, las cuales ocupan cargos de mandos

medios y operativos, además. En reconocimiento a su labor anualmente se realiza un festejo por el día internacional de la mujer.

10. Están integradas una comisión de seguridad e higiene, así como una brigada interna de protección civil, que contribuyen al desarrollo de un trabajo seguro y saludable.
11. Se reconocen las fechas importantes para mejorar el ambiente laboral.

16



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN: POR UNA PARTE EL SR. JOSÉ MIGUEL LOREDO LÓPEZ, REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CORPORATIVO DE SERVICIOS LÓREDO DEL PACÍFICO, S.C. EN LO SUCESSIVO SE LE DENOMINARÁ "LA EMPRESA", Y POR LA OTRA AL SR. (A) (RITA) **BRAYLY MENDEZ JIMÉNEZ** QUE EN LO SUCESSO SE DESIGNARÁ "TRABAJADOR" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

1.-DECLARA " LA EMPRESA " SER UNA PERSONA MORAL CONSTITUIDA DE ACUERDO CON LAS LEYES MEXICANAS, TENER COMO OBJETO PRINCIPAL LA DE OTRAS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTIFICOS Y TECNICOS Y TENER SU DOMICILIO FISCAL EN: CN. JESUS KUAME RODRIGUEZ N.602-11 ZONA INDUSTRIAL EN CUICUILAN, SANLUIS. TELS. 718-41-03, 7778-78-36

2.- DECLARA "EL TRASLADADO" LLAMARSE COMO QUEDA INSCRITO, SER DE NACIONALIDAD MEXICANA Y TENER 42 años DE EDAD, ESTADO CIVIL CASADO INSCRITO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL CON EL NUMERO DE AFILIACION 230828725 Y TENER SU DOMICILIO MANABO (INSCRITO) #1273 COL. BOLEDO CORPO COORDO POSTAL 53236, CULIACAN TINALOA.

5. AMBAS PARTES CONVIENEN EN CELEBRAR ESTE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

— 25 —

PRIMERA.- " LA EMPRESA " CONTRATA LOS SERVICIOS " DEL " TRABAJADOR " PARA QUE POR TIEMPO INDETERMINADO LOS DESEMPEÑE CON EL CARÁCTER DE " CHOFER "

SEGUNDA: "EL TRABAJADOR" DENTRO DE LOS DIAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE INGRESE AL SERVICIO DE LA EMPRESA, DEBERA DE AcreditAR, ANTE LA MISMA, TENER LA CAPACIDAD, APERTURES Y FACULTADES SUFFICIENTES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO CONFERIDO; YA QUE DE LO CONTRARIO, LA EMPRESA PODRA DAR POR RESCINDIDO ESTE CONTRATO SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD PARA ELLO DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ASIMISMO ES APLICABLE A ESTE CONTRATO LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 47

TERCERA.- EL TRABAJADOR DEBERÁ DE COMUNICAR POR ESCRITO A LA EMPRESA CUALQUIER CAMBIO QUE TENGA EN SU DOMICILIO, YA QUE EN CASO DE QUE OMITA ESA COMUNICACIÓN TODAS LAS NOTIFICACIONES QUE DEBA HACERLE LA EMPRESA SE HARÁN EN EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO EN EL QUE SURTIRÁN TOTALES SUS EFECTOS.

CUARTA. "EL TRABAJADOR" PERCEBIA UN SUELDO MENSUAL DE \$1,580.00 NETO, EL CUAL INCLUYE LAS PERCEPCIONES 10% DE BONO DE FIDELIDAD, 10% BONO DE ASISTENCIA, BONOS DE DEFENSA, DESCUENTO DEL FONDO DE AHORRO DEL EMPLEADO, SEPTIMO DIA, I.S.P.T. PAGADEROS LOS DIAS SABADO EN EL CENTRO DE TRABAJO, PREVIO OTORGAMIENTO DE RECIBO O COMPROBANTE RESPECTIVO, CUENTA ENCAJONADO QUE ESTA CANTIDAD INCLUYE EL IMPORTE DE LOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y EN SU CASO EL DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS.

QUINTA.- LAS PARTES CONVIENEN EN QUE "EL TRABAJADOR" PRESTE SUS SERVICIOS EN UNA JORNADA SEMANAL DE 48 HRS. "EL TRABAJADOR" PRESTARÁ SUS SERVICIOS DE LUNES A SABADO EN UN HORARIO CORRIDO DE 8 HRS. DIARIAS.

SESTA.- CUANDO POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DESERAN ALMENTARSE LAS HORAS DE TRABAJO "EL TRABAJADOR" ESTARA OBLIGADO PREVIAMENTE SOLICITUD DE SU JEFE INMEDIATO YA SEA VERBAL O POR ESCRITO A PROLONGAR SU JORNADA DENTRO DE LOS LIMITES QUE ESTABLECE EL ART. 46 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO. ESTE AUMENTO SE CONSIDERARA COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO Y SE RETRIBUIRA CON UN 100% (CEN PORCIENTO) MAS DEL SALARIO QUE CORRESPONDA A LAS HORAS DE LA JORNADA LEGAL ORDINARIA. EL TIEMPO EXTRAORDINARIO UNICAMENTE SE PAGARA CUANDO SE REALICE OTRO.

SEPTIMA. - EL TRABAJADOR RECIBIRÁ LA CAPACITACIÓN Y ADiestRAMENTO NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN LOS TÉRMINOS DE LOS PLANES ESTABLECIDOS POR LA EMPRESA Y CONFORME A LO DISPUESTO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DICTA: POR CADA CINCO (5) MEDIO DIAS TRABAJADOS, DISFRUTARÁ EL TRABAJADOR DE UN DÍA DE DESCANSO, EL DOMINGO, CON GOCE DE SALARIO INTEGRAL QUE QUEDA EXPRESAMENTE CONVENIDO POR LAS PARTES QUE CUANDO LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS Y LAS ACTIVIDADES LO REQUIERAN, PODRÁ SEÑALAR LA EMPRESA COMO DÍAS DE DESCANSO UNOS DISTINTOS A LOS INDICADOS.

NOVENA.- EL TRABAJADOR DISFRUTARÁ SUS VACACIONES DENTRO DE LOS DOCE MESES SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE CONCLUYE CADA AÑO DE SERVICIO: LA PRIMERA, COMENZANDO LA FECHA DE

QUE DEBERA DISFRUTAR LAS VACACIONES, ESTANDO FACULTADA LA EMPRESA, PARA MODIFICAR DENTRO DE ESE PERIODO, SI AHI CONVIENE A SUS INTERESES EL PERIODO RESPECTIVO

DECIMA.- EL TRABAJADOR DISFRUTARA DESPUES DE CUMPLIDO UN AÑO DE SERVICIO... DE UN PERIODO DE SEIS DIAS DE VACACIONES. ESE PERIODO AUMENTARA EN DOS DIAS LABORALES HASTA LLEGAR A DOCE DIAS POR CADA AÑO SUBSECUENTE DE SERVICIOS. DESPUES DEL CUARTO AÑO EL PERIODO DE VACACIONES AUMENTARA EN DOS DIAS POR CADA CINCO DE SERVICIOS.

ONCEAGA.- CONVIENEN LAS PARTES EN QUE LOS HECHOS O FALTAS QUE NO AMERITEN LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL, DE TRABAJO SE SANCIONARÁN SEGÚN LA GRAVEDAD DEL HECHO O FALTA COMETIDA POR " EL TRABAJADOR " LA EMPRESA " DESCONTARÁ A " EL TRABAJADOR " LOS DÍAS QUE NO ASISTA A SUS LABORES, LA PARTE PROPORCIONAL DE SU DÍA DE DESCANSO, ASÍ COMO TAMBIÉN EL IMPORTE TOTAL DE LOS BONOS

DOCEAVA.- EL TRABAJADOR CONOCE Y ACEPTA LAS NORMAS DEL PERSONAL ESTABLECIDAS POR LA EMPRESA COMPROMETIÉNDOSE A CUMPLIRLAS Y OBSERVARLAS EN SU TRABAJO.

TRECEAVA.- ESTE CONTRATO SE RESCINDIRA SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA LA EMPRESA POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN ESTE CONTRATO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, O BIEN QUE EL TRABAJADOR NO DEMUESTRE LA CAPACIDAD REQUERIDA DURANTE EL PERIODO ESTABLECIDO EN LA CLAUDULA SEGUNDA.

ATORCEAVA.- CONVIENE LAS PARTES EN QUE PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR, LA ANTIGÜEDAD DE ESTE CONTRATO Y DE LA RELACION LABORAL SE ESTABLEZCA AL 12 DE OCTUBRE DE 2010, TODAS LAS PRESTACIONES Y DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LEY, SERÁN VIGENTES CON DICHA FECHA.

QUINCEAVA.- PARA TODO LO NO PREVISTO EN EL PRESENTE CONTRATO Y PARA SU INTERPRETACION, EJECUCION Y CUMPLIMIENTO LAS PARTES SE COMPROMETEN A LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA JURISDICCION Y COMPETENCIA DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

DECISIONES: "EL TRABAJADOR" ACEPTA QUE LOS PROYECTOS, INVESTIGACIONES, MANUALES, DISEÑOS Y MODELOS DE PRODUCTOS, SERVICIOS Y/O SISTEMAS, ASÍ COMO TODA LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS RELATIVOS QUE MANEJA "LA EMPRESA" PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS SE CALIFICAN COMO "SECRETO INDUSTRIAL" POR TAL MOTIVO "EL TRABAJADOR" SE COMPROMETE A: MANTENER ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD; NO EMPLAZAR LA INFORMACIÓN EN DETRIMENTO DE "LA EMPRESA"; Y/O BENEFICIO EXCLUSIVAMENTE PERSONAL; LIMITAR SU DIRECCIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS Y SERVICIOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS E INDICACIONES DE "LA EMPRESA".

DECIDIERA LA "EL TRABAJADOR" ACEPTA QUE EL HORARIO DE ENTRADA AL CENTRO DE TRABAJO ES A LAS OCHO HORAS, CON UNA TOLERANCIA DE CINCO MINUTOS, POR LO CUAL A PARTIR DEL MINUTO 55 DE LA IMPRESA SE SERA LA RECLUTADA DEBO DE PERMITIR EL PASO AL CENTRO DE TRABAJO, DE LA MISMA MANERA EL HORARIO DE SALIDA SERA A LAS 19:00 HORAS, LUGO DE LAS 18:00 HORAS, CON EL TURNO ROTATIVO CADA CINQUE DIAE, ALTERNANDO CON EL HORARIO YA MENCIONADO ADEMAS DEL HORARIO DE 12:00 A 20:00 HORAS

LEIDO POR AMBAS PARTES ESTE DOCUMENTO E IMPUESTO A SU CONTENIDO Y DE LAS OBLIGACIONES POR ELLOS CONTRADAS ASI COMO DE LAS QUE LA LEY LES IMPONE. LO FIRMAN POR DUPLICADO A UN SOLO EFECTO A LOS: **12 DIAS DE SEPTIEMBRE DE 2018** QUEDANDO UN EJEMPLAR EN PODER DE CADA UNA DE LAS PARTES.

PCOE "LA EMPRESA"

S. EL THADKADY ET AL.

DR. JONAS NIQUEL, LOMBAZ, ZARBE

WILLIAM SCOTT WILSON, JR.

TESTIGOR



LOREDO **TENEMOS UNA**
MUEBLES Y EQUIPOS
VACANTE PARA TI

ÚNETE A NUESTRA FUERZA DE VENTAS.

REQUISITOS:

SEXO INDISTINTO, EDAD DE 26 A 35 AÑOS, SITUACIÓN CIVIL INDISTINTO, LICENCIATURA TRUNCA O TERMINADA, EXPERIENCIA EN VENTAS, ACTITUD DE SERVICIO Y AUTO PROPIO.

BENEFICIOS:

PRESTACIONES DE LEY, ATRACTIVAS COMISIONES
Y DESARROLLO EN LA EMPRESA.

PARA MAYORES INFORMES COMUNICATE A LOS
TELS 7184133 Y 7187636 O ENVIANOS TU CV AL
CORREO desarrollohumano@loredomuebles.com

Prevenir es la mejor forma de cuidarte

Para Loreda Muebles y Equipos la salud de sus colaboradores es lo más importante, y la prevención es la principal herramienta para fomentar y cuidar la salud. Al Instituto del Seguro Social, visitó las instalaciones de nuestra planta para realizar una inspección de prevención de salud a todos nuestros colaboradores.



Figure 1



MEDIO AMBIENTE

P7 - Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

P8 - Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

P9 - Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

ACCIONES

Compromiso:

Desarrollar procesos sustentables, mediante la implementación de mejores técnicas de manufactura, que contribuyan al cuidado y preservación del medio ambiente y los recursos naturales.

Políticas Publicadas:

- Contrato de Trabajo
- Reglamento interno de Trabajo
- Manual de Buenas Prácticas
- Código de Ética
- Manuales de operación

IMPLEMENTACIÓN

Conscientes del compromiso que implica emprender acciones que tengan como finalidad reducir el impacto negativo que pudiera generarse por nuestro actuar se cuenta con distintos programas institucionalizados en la empresa, que operan de forma preventiva contra este hecho.

1. Implementación ISO 14001. En estos momentos la empresa se encuentra trabajando para cumplir el compromiso de certificarse en la norma ISO 14001, relacionada con el Sistema de Gestión Ambiental en la empresa.
2. Programa de ahorro de energía. Preocupados por cuidar los recursos, se realizó en la empresa un análisis del consumo de energía, mismo que nos llevó a implementar un Programa de Ahorro de Energía, el cual se basa en el principio del encendido escalonado, es decir, que a las maquinas, herramientas y aires acondicionados, se les asigne un horario de encendido dependiendo el consumo de Kw que requiera para encender. Cabe mencionar que gracias a este programa se logró eficientar la producción considerablemente.
3. Programa de Eficiencia. Para dar cumplimiento a este programa se tienen implementadas varias acciones, dentro de ellas se encuentra la recuperación de materiales. La anterior consiste en: fabricación de subproductos con el material considerado como desperdicio, dichos productos son vendidos a un precio más bajo, además son dirigidos al mercado del hogar. También, con parte del sobrante se realizan cortes más pequeños que sirven para fabricar algunos componentes de los muebles de línea que maneja la empresa. El sobrante que ya no tiene alguna opción de reutilización es depositado en un contenedor que al final de cada mes es vendido a una compañía dedicada al destino final de materiales y su correcto reciclaje. Además dentro de la empresa se difunde mediante carteles, pizarrón informativo,

correo electrónico y pláticas informativas, la cultura del reciclaje para que los mismos colaboradores transmitan su forma de actuar a sus familias. Reafirmando el compromiso adquirido entre la empresa y los colaboradores, se participa anualmente en el Reciclón, un movimiento que cada año invita a diversas organizaciones y la sociedad en general a donar los residuos que tengan de papel, cartón, plástico y botellas de pet. Las personas organizadoras integran la asociación llamada Operación Ambiente, misma que está dedicada a la concentración de residuos aptos para su reciclaje, haciendo sinergia con un grupo de empresas de Culiacán, que son encargadas de aportar con transportes, instalaciones, entre otros puntos necesarios, para poner en marcha el proyecto.

4. Tecnología de alta eficiencia, mantenemos el firme compromiso de hacer uso de tecnologías que sean amigables con el medio ambiente, por lo anterior se tiene instalado en la planta un compresor de tornillo, el cual es eficiente en cuanto al consumo de energía eléctrica.
Este compresor, sirve para que funcione el 70% de la maquinaria y equipos utilizados en el proceso de fabricación.
5. Oficinas verdes. Tenemos implementada una práctica que consiste en reducir el consumo de material de oficina (papelería), a lo largo de 1 año de realizarse esta práctica se han tenido ahorros de hasta \$15,000.00, dentro de las actividades que se llevan a cabo esta la reutilización de hojas de papel, direccionar las impresiones a un solo multifuncional, entrega de pluma y lápices nuevos a cambio del gastado, así como establecer un solo día para el surtido de la misma. Con esto hemos logrado además de ahorros en dinero, crear con conciencia y responsabilidad en los colaboradores, pues si antes era irrelevante tirar un lápiz y solicitar uno nuevo o hacer pedidos diarios de papelería, hoy en día podemos decir que los colaboradores están conscientes del compromiso adquirido para con el medio ambiente.
6. Cambio de herramienta eléctrica por neumática. Es importante mencionar que la empresa día con día se ocupa en desarrollar estrategias que permitan la adopción de tecnologías amigables con el medio ambiente, con esto como principal objetivo, se tomó la decisión de hacer un cambio de herramienta eléctrica por neumática, pues la última es más eficiente en consumo energético, gracias a que se alimenta del compresor de tornillo que anteriormente mencionamos.
7. En cuanto a la disposición final de los residuos no tóxicos como el acero, contamos con un proveedor que hace el correcto desecho de estos.
8. Dentro del proceso de fabricación de nuestros productos, contamos con la etapa de pintado, en donde hacemos uso de pintura electroestática que además de brindar mayor calidad para los clientes, no contamina, ni es tóxica para quien la aplica. Es importante mencionar que el proveedor del equipo para pintar es una empresa distinguida como uno de los mejores lugares para trabajar, además la pintura cuenta con la certificación ISO 9001:2015 y 14001:2015.
9. Compras verdes. Es muy importante que diariamente se trabaje intensamente en el desarrollo de nuevos proveedores, de los que podemos mencionar que en un 90% el catálogo de estos lo constituyen empresas locales, buscando con esto el desarrollo de la economía local y nacional; además que dichas empresas cuentan con certificaciones ISO y también se preocupan por el medio ambiente, tomando acciones que coadyuvan a reducir el efecto invernadero. Por ejemplo: Infra, nuestro proveedor del gas utilizado en soldadura y Masisa, proveedor de madera, utilizada en carpintería.
10. Transporte eficiente. Con la firme intención de contribuir con la parte que nos toca como empresa, promovemos el transporte solidario entre los colaboradores, es decir que las personas que utilizan vehículos de la compañía forman una ruta para pasar por los colaboradores que no cuentan con vehículo. Además, se tiene el servicio de

transporte de personal, que nos brinda Bux puntual; una empresa dedicada a proveer el servicio de transporte de personal para empresas y gobierno. Las unidades que utilizan cuentan con todos los servicios de mantenimiento para evitar que contaminen el aire, además para nosotros es importante que los colaboradores puedan utilizar medio de transporte alternos que ayuden a reducir la contaminación generada por el uso de vehículos.

11. Programa de mantenimiento a unidades. Todas las unidades de transporte de la empresa forman parte del programa de mantenimiento preventivo, pues con ello contribuimos con la parte que nos corresponde para el cuidado del medio ambiente, porque realizamos los servicios correspondientes a los vehículos y así evitar la contaminación.
12. Círculos de calidad. Por otra parte, dentro de la sensibilización hacia los colaboradores, así como el fomento del compromiso por el cuidado del medio ambiente, se tienen equipos de trabajo, que nosotros llamados círculos de calidad, en los cuales los mismos colaboradores de los distintos departamentos desarrollan proyectos que vayan relacionados con el cuidado del medio ambiente, mejora en los procesos de fabricación, así como el rediseño de los productos.
13. Implementación 5'S. En el área de producción se implementa la metodología de las 5's, la cual se basa en el principio de orden, acomodo y limpieza que llevan como objetivo brindar a los colaboradores un área de trabajo segura, logrando con ello una producción más eficiente.
14. Materias primas certificadas. El pegamento utilizado en el proceso de carpintería cuenta con la certificación Greenguard, misma que avala que el producto no expide partículas dañinas para el usuario, en ambientes cerrados.
15. Manual de Buenas Prácticas. Contamos con un manual que habla de las buenas prácticas empresariales que se realizan en la empresa, el cual contiene políticas, además. Dichos comportamientos son los que se tienen por todos los integrantes de la empresa, en cuanto a evitar el desperdicio de los recursos y promover su aprovechamiento al máximo, respetando en todo momento el entorno ecológico.
16. El fomento a la cultura de la sustentabilidad, recopilamos PET, pilas y electrónicos, para su reciclaje.
17. Hacemos públicas nuestras mejores prácticas, para que otras empresas puedan replicarlas.



116 PRÁCTICAS EJEMPLARES LOREDO



Programa de Ahorro de Energía

Loredo del Pacífico S. de R.L. de C.V.

Descripción de la Práctica

La implementación de un programa de ahorro de energía eléctrica en la empresa que comprende el área administrativa y de fabricación. Se trabaja mediante la programación del encendido de las máquinas y los equipos de aire acondicionado en funcionamiento. Lo anterior debido a que, según los resultados obtenidos del análisis en el consumo de la demanda eléctrica, son los aparatos que consumen en mayor proporción los kilowatts contratados ante la Comisión Federal de Electricidad. Además, entre mayor sea el consumo de demanda eléctrica, el costo que se paga por el servicio contratado se incrementará.

Origen de la Práctica

Día con día en la empresa se trabaja con la finalidad de innovar en el desarrollo de los procesos, compromiso que se ve reflejado en el actuar de todos los colaboradores de Loredo. Con una premisa de innovar constantemente, se tiene un



Oficinas corporativas en Culiacán, Sinaloa.

Localización	Corporativo en Culiacán, Sinaloa.
Tiempo de Operación	22 años
Director General	Ing. José Miguel Loredo López
Grupos de Interés	Colaboradores.
Sitio Web	www.loredomuebles.com
Colaboradores	75
Sector	Manufactura
Mercado en que Opera	Nacional
Líder de Práctica	Miguel Torres

fuerte compromiso en el cuidado del medio ambiente, puesto que, con el paso de los años es el hogar que se les dejará a las nuevas generaciones. Es por ello, que nace la inquietud de implementar un programa de ahorro de energía al ser consciente que es un recurso necesario para vida diaria de la sociedad y una responsabilidad cuidarla.

Objetivos Estratégicos

Disminuir mensualmente el consumo de energía eléctrica.
Reducir el gasto económico por el pago del servicio contratado.
Crear conciencia entre los colaboradores sobre el



Encendido de los equipos eléctricos se realiza de forma controlada.

Beneficios No Económicos

Concientización a los colaboradores sobre la importancia en el buen uso de la energía eléctrica.

Beneficios Económicos para los Grupos de Interés

Con la implementación del programa, se apoya a la sociedad utilizando de manera racional un recurso que le pertenece a todos como habitantes del planeta.

Impactos en el Negocio

Reducción del consumo en kilowatts.
Disminución en el gasto por pago del servicio de energía eléctrica.
Eficiencia en los procesos de fabricación.

Impactos en la Reputación

Reafirmar la importancia que tiene la programación de las actividades de producción en la empresa y que los colaboradores compartan con sus familias esta forma de trabajo.

PRÁCTICAS EJEMPLARES LOR



Se realiza un registro puntual del consumo diario de energía.

cuidado y buen manejo de la energía eléctrica.

Generar un compromiso compartido entre los colaboradores y la empresa.

Contribuir como Empresa Socialmente Responsable, en el cuidado y preservación de los recursos.

Recursos Empleados

Para la implementación de este programa fue necesario realizar una campaña de difusión interna, teniendo como inicio la presentación de la propuesta, en una de las reuniones del Comité Interno de Evaluación. Una vez que fue aceptada por el Comité, se dio a conocer a los colaboradores.

Se realizaron gastos de papelería como fueron hojas, impresiones a color y micas; se imprimió para cada

máquina una bitácora que contiene el horario de encendido correspondiente. Así mismo, se hicieron anuncios con los horarios de encendido para aires acondicionados, que fueron colocados en cada oficina.

La implementación duró una semana; se invirtió en el tiempo de los colaboradores y en gastos de papelería se utilizaron aproximadamente \$ 200 pesos.

Puntos de mejora

Llevar el programa a una segunda fase con la adición de tecnologías que apoyan el ahorro de energía como es el cambio de la iluminación en el perímetro de la planta.

Lecciones aprendidas

Es importante mencionar que con el

PRÁCTICAS EJEMPLARES LOREDO



Se creó conciencia entre los colaboradores sobre el cuidado y buen manejo de la energía eléctrica.

trabajo en equipo de los colaboradores, se pueden obtener grandes beneficios para la empresa; además, se fomenta en los colaboradores el hábito del buen uso de los recursos.

Réplica de la práctica

En el primer año de implementación de la práctica se obtuvieron resultados a favor a partir del primer mes, fue una razón que hizo confirmar el beneficio de la misma. Para finales del 2010, los resultados fueron sor-

prendentes porque la programación, aunado a su seguimiento, destacó que se utiliza de manera más eficiente la maquinaria en los procesos de fabricación, teniendo con ello una reducción en el consumo de kilowatts del 30%. Una vez concluido el año 2011, siguiendo con la implementación del programa, es notable que el gasto económico incurrido por el servicio eléctrico ha disminuido en un 20%.



Desarrollo Sostenible

Nos hemos comprometido a administrar nuestro negocio de forma sostenible, incorporando las variables sociales y ambientales como parte integral de nuestra estrategia de negocios. El fuerte compromiso de Masisa con el desarrollo sostenible nos ha llevado a diferenciarnos en el mercado a partir de nuestro manejo responsable de los temas sociales y ambientales.

Ejes estratégicos del Desarrollo Sostenible

Negocios Inclusivos

Consideramos los Negocios Inclusivos como iniciativas económicamente rentables, ambiental y socialmente responsables, que utilizan los mecanismos del mercado para mejorar la calidad de vida de personas de bajos ingresos, permitiéndoles participar en la cadena de valor y acceder a servicios básicos esenciales de mejor calidad o a menor precio. Esto los sitúa en un "círculo virtuoso" de oportunidades de hacer negocios o mejorar su situación socio-económica.

Nuestro mayor Negocio Inclusivo corresponde a la generación de una gran red de mueblerías en Latinoamérica, estimándose que una gran parte de ellas se encuentra en el segmento de pequeñas empresas en crecimiento, operando por mueblerías con ingresos entre US\$ 5,000 y 10,000 por año.

De esta manera, creamos el 2010 una red que ofrece la posibilidad de construir capital social, a través de redes personales e institucionales, una variable esencial para mejorar las oportunidades de reducir la pobreza en la región.

Construcción Sustentable

Siguiendo las tendencias de sostenibilidad, instalamos y lideramos en nuestro segmento el concepto de Construcción Sustentable, impulsando productos y servicios que promuevan ambientes sostenibles.

En el 2010 culminó el estudio que permitió afirmar que todos los productos Masisa aportan a la construcción sustentable y otorgan puntos a las certificaciones LEED. De esta manera, insertamos el tema del Cambio Climático en el desafío de la Construcción Sustentable, desde la perspectiva de proponer productos y procesos con un impacto positivo en el medio ambiente y una menor huella de carbono.

- Documentos
- Plan de Manejo Forestal 2011 Resumen Público
 - Monitoreo PM Forestal 2010 Resumen Público
 - Plan de Manejo Forestal 2010 Resumen Público
 - Monitoreo PM Forestal 2009 Resumen Público
 - Guía para Adquisición sustentable de productos con buen uso de madera y papel
 - Política de Gestión Integrada Masisa Chile







noroeste.com
EL PORTAL DE SINALOA

DESARROLLO EMPRESARIAL

ESPECIAL/ESR: El distintivo que diferencia

La responsabilidad social se ha convertido en una ventaja competitiva para las empresas
Cecilia Tamayo

CULIACÁN.- La responsabilidad social empresarial se ha convertido en una ventaja competitiva y una nueva forma de hacer negocios en donde la empresa se preocupa para que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental independientemente de los productos o servicios que las estas ofrecen, del sector al que pertenecen o de su tamaño organizacional.

Se Empresa Socialmente Responsable debe sustentarse en los valores expresados por sus directivos y trabajadores, y plantearse dentro de las políticas, prácticas y programas a lo largo de las operaciones para institucionalizarla y documentarla. En México, el Centro Mexicano para la Filantropía otorga cada año, el distintivo de Empresa Socialmente Responsable, basándose en un proceso de autodiagnóstico con 120 indicadores en cuatro áreas: derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y transparencia, que debe documentarse con evidencia y presentarse ante el organismo.

Sinaloenses responsables

En Sinaloa una de las 64 empresas a las que se les ha otorgado el distintivo ESR, es Loredo Muebles, cuyo propietario Miguel Loredo López comentó que ser empresa socialmente responsable significa una mejora continua de las prácticas empresariales y no sólo un distintivo o una certificación.

"La responsabilidad social empresarial es un concepto que tiene mucho más allá que las propias palabras, porque es el futuro de la relación de la empresa con la sociedad respetando el medio ambiente incorporando una buena manera de vivir en la búsqueda incansable de la libertad con bienestar y justicia en donde la empresa agarra la parte que le corresponde", dijo.

Promoción

Loredo López resaltó que es importante que los empresarios en Sinaloa apoyen, promuevan y generen programas en beneficio de la sociedad y que impulse la economía estatal.

"Como empresarios no podemos asumir el rol del Gobierno y no nos interesa pero con nuestras acciones si podemos cambiar de manera positiva nuestro entorno además es mejor contar con elementos comprometidos con la empresa, que este satisfecho, contenta, que sea responsable y consciente de contribuir a la sociedad como un bien común", destacó.

Beneficio general

Loredo manifestó que es indispensable que tanto el empresario como la sociedad entiendan que la responsabilidad social es un beneficio general.

"Hacemos una invitación para que la sociedad y principalmente los empresarios se preparen y adapten todo esta nueva, creciente mundial y que es altamente eficiente para cambiar positivamente nuestro entorno asumiendo la parte que nos corresponde siendo actores importantes en la búsqueda incansable del bienestar general", subrayó.

Preferencia

Para María Concepción Peña González, presidenta de la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias capítulo Culiacán, que cuando una empresa obtiene el distintivo como socialmente responsable le genera muchos beneficios.

"Cuando las empresas son socialmente responsable su principal beneficio es que tienen mayor preferencia al momento de licitar porque están calificadas, tienen mayores ventajas y también es una nueva forma de hacer negocios", dijo.

Acciones

Peña González comentó que las mujeres empresarias están apoyando a diferentes instituciones como una acción de responsabilidad social.

"Hay quienes están apoyando en los saldos de acciones, a niños de la calle también en programas de protección del medio ambiente, ofreciendo capacitaciones dentro de sus empresas en diferente manera están participando cada una muestra socio de acuerdo a sus posibilidades", resaltó.

Diferenciación

Antonio Ojeda Beltrán, director operativo de Accioname Culiacán, organismo que promueve la responsabilidad social en Sinaloa, comentó que diferenciarse de sus competidores es el principal objetivo por el cual las empresas buscan el distintivo. "La responsabilidad social en la parte empresarial es una estrategia que debe ser implementada porque las empresas buscan diferenciarse del resto, en este sentido como estrategia trae beneficios en la parte comercial, en la parte humana con el personal y con la comunidad de cómo se percibe el cliente y en la parte ambiental", enfatizó.

Proceso

Ojeda Beltrán informó que el impacto que tienen las empresas en la comunidad es la donde están establecidas en uno de los factores que se analizan en el proceso para obtener el distintivo ESR.

"En este proceso de responsabilidad social se maneja mucho el impacto que tienen las empresas en la comunidad como puede desde desarrollar proveedores, apoyar con la generación de empleos hasta como impactar en el desarrollo de una comunidad ya que se trabaja en la calidad de vida de los empleados, la vinculación con la comunidad, protección del medio ambiente, la ética empresarial y la mensajencia responsable", dijo.

CAMBIO

Algunos de los cambios en la convocatoria para obtener el distintivo ESR 2012:

- Se ampliaron las fechas, del 20 de junio hasta el 1 de noviembre del 2011
- Cota de exposición de motivos para participar en el proceso de diagnóstico firmada por el director general de la empresa.
- Taller de introducción a la responsabilidad social empresarial
- Aplicación de un cuestionario de indicadores aleatorios

EMPRESAS ESR

En Sinaloa existen 62 empresas con el distintivo ESR.

Distintivo ESR en 2011

Nacional 572

Sinaloa 62

ESR por sectores

En 2011 de las 62 empresas sinaloenses con distintivo ESR, destacan las pertenecientes al sector agropecuario.

- 21 del Agropecuario
- 20 de Servicios
- 12 de Comercio
- 5 de Industria Manufacturera
- 4 de la Construcción

pie de foto 1 principal(vertical):

El proceso para obtener el distintivo ESR consiste en evaluar 120 indicadores en cuatro áreas: derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y transparencia.

Pie de foto2 (horizontal):

La responsabilidad social ahora la relación que tienen las empresas en la comunidad con proveedores locales.

Todos los derechos reservados. Editorial Noroeste, S.A. de C.V.



ANTI CORRUPCIÓN	P10 - Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.
ACCIONES	
<p>Compromiso: Actuar en base a los principios y valores universalmente aceptados, logrando con ello el fortalecimiento de la cultura Loredo por la legalidad y el respeto, propiciando un ambiente anticorrupción</p> <p>Políticas publicadas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Código de ética 2. Reglamento interno de trabajo 3. Contrato de trabajo 4. Contrato de confidencialidad 5. Manual de buenas practicas 6. Memorándums internos 	
IMPLEMENTACIÓN	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prácticas de transparencia equidad y rendición de cuentas. Dentro de la empresa se tiene establecido un sistema de rendición de cuentas el cual es monitoreado por el Comité interno de Evaluación, mismo que está encabezado por nuestro Director General. Dicho comité se reúne todos los lunes en la sala de juntas de la empresa y es ahí donde se informa el grado del cumplimiento en los compromisos y metas asignadas. Es el medio que se utiliza como sistema de rendición de cuentas, con apoyo de minutas se informa semanalmente a los asistentes los acuerdos asumidos. Además, con el afán de asegurarse del avance diario en el cumplimiento de metas, todos los días los supervisores de producción y los agentes de ventas se reúnen con el Gerente de Planta para ver los pendientes del día. 2. Responsabilidad de nuestras acciones y decisiones. Brindamos a nuestros clientes la confianza de que los productos que están adquiriendo son de buena calidad, pues contamos con la garantía de los productos. Sabemos el compromiso que implica el ser una empresa socialmente responsable, pues cabe mencionar, que a pesar de ya venir a lo largo de 20 años desarrollando practicas responsables, ahora siendo oficialmente una ESR por noveno año, debemos dar mayor realce a nuestras actividades, tanto internamente como externamente, es decir, que contamos con proveedores, que nos brindan materias primas las cuales no son dañinas para el medio ambiente y los consumidores, por ejemplo, el pegamento utilizado en los procesos de fabricación, cuenta con la certificación green guard, misma que señala que las partículas expeditas por el pegamento, en ambientes cerrados, son mínimas y además no tóxicas, por lo tanto no ocasionan cáncer ni enfermedad alguna. En el caso de la madera utilizada para fabricar los muebles que vendemos, es importante mencionar que nuestro proveedor, es una empresa comprometida con el medio ambiente y por esto atiende día con día lo relacionado con la huella de carbono, enfocándose intensamente en la reforestación de los bosques. 3. Planificación de las Instalaciones. También, es importante mencionar que la ubicación que tenemos actualmente se encuentra en las afueras de la ciudad y en un lugar diseñado específicamente para la industria, donde las operaciones de las empresas ahí ubicadas no dañen las costumbres, tradiciones y la comunidad en general que nos rodea. Contamos con una carta de buen vecino, misma que es expedida por la administración del parque industrial a todas las empresas que son consideradas por el resto de los vecinos como empresa armoniosa. 	

4. Canales de comunicación. Un aspecto muy importante para nosotros es la comunicación tanto interna como externa, por eso, dentro de nuestro manual de buenas prácticas incluimos el programa de comunicación interna y externa, por ejemplo, la página web de la empresa, el pizarrón informativo, el correo electrónico institucional. Conscientes estamos, del compromiso que conlleva la responsabilidad social y sobre todo el dar difusión a este tema para que más persona conozcan al respecto y con el paso del tiempo y al ver que cada día somos más las empresas sumadas la responsabilidad social, también el resto decida unirse. Por lo anterior, en la empresa usamos como herramienta de difusión la publicación de notas en diferentes periódicos de circulación en la región y también revistas.

Es importante mencionar que nos interesa mucho cuidar la imagen que proyecta la empresa ante la sociedad en general y por lo anterior en toda nuestra publicidad se emplea un lenguaje sano el cual no es perjudicial para ningún miembro de la sociedad, puesto que trabajamos bajo una cultura de responsabilidad, de ética, de ser congruentes en lo que decimos y hacemos y responder siempre por nuestros actos y en su momento, si es necesario hacernos cargo de las consecuencias que ello genere.

5. Difusión de los valores que guían nuestro actuar. Para la empresa es de vital importancia que todos sus grupos de relación conozcan a plenitud, sus principios guiadores, bajo los cuales estarán coordinadas sus acciones y para tal fin se tiene como acceso público su portal web, en el cual las personas que así lo deseen pueden acceder y conocer los valores, misión, visión, entre otros aspectos relevantes de la empresa.

Imagen que muestra nuestro portal web, donde se encuentran los valores organizacionales.

http://www.loredomuebles.com/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=8

Además, cada vez que ingresa un nuevo elemento, dentro del curso de inducción se dan a conocer los valores de la empresa y el reglamento interno de trabajo mismo que si acepta mediante la firma de la declaración de responsabilidades. Una vez que se dan a conocer se aplica un examen sobre lo aprendido en cuanto a misión visión y valores.

6. Prevención de abusos en la información. Como parte de evitar el abuso contra los derechos humanos es que contamos con un aviso de privacidad, el cual se basa en un aspecto fundamental de protección y es sobre los datos personales de los colaboradores y grupos de interés de la empresa, sabemos que es fundamental para los derechos de las personas, el tener la confianza de que su información personal, así como sus datos sensibles (preferencias sexuales, religión, entre otros) serán tratados de forma confidencial. Por ello, en el portal web de la empresa se tiene publicado el aviso de privacidad, como parte de la información a los grupos de interés de la empresa.

http://www.loredomuebles.com/index.php?option=com_content&view=article&id=525&Itemid=26

El aviso anterior además de estar presente en la página web, se tiene ubicado en lugares estratégicos de la empresa, visibles para todos los colaboradores y visitantes. De igual manera una vez que se dio a conocer a todos los colaboradores, se tuvo que firmar por parte de ellos el aviso de aceptación y conocimiento, en el cual se acepta el conocimiento de estos. También como parte de la mecánica de atención a clientes, por parte del equipo de ventas cada vez que se recibe una llamada de un posible consumidor de nuestros productos, se les da a conocer la utilización del aviso de privacidad de la empresa.

También se menciona que en caso de que una persona se entere de que su confidencialidad está siendo violada, contamos con un mecanismo de denuncia en el cual, puede enviar mediante correo electrónico su queja o sugerencia, para que en un plazo no mayor a 10 días se resuelva.

7. Buzón Gerencial. Dentro de la empresa también utilizamos como mecanismo de denuncia y prevención, el buzón de comunicación con Dirección, en el que todos los colaboradores, podrán depositar sus inquietudes, con la confianza de que serán tratadas con la discreción que se

requiera, pues, solamente nuestro Director General, tiene la llave para abrir dicho buzón, pudiendo depositar ahí la denuncia a la violación de los derechos humanos de algún trabajador, en caso de presentarse.

8. Servicio a Clientes. Además, para nuestros clientes, de manera externa, se tiene en funcionamiento el correo electrónico de nuestra página web, donde las personas pueden enviar sus comentarios o sugerencias y el correo llevará solamente con nuestro director general para dar respuesta a la inquietud, con el apoyo de los involucrados.

9. Monitoreo del Cumplimiento. Es importante mencionar que se cuenta con un departamento de contraloría y auditoría interna, los cuales tienen como objetivo principal dentro de la empresa mantener el control interno y las sanas prácticas en la empresa.

El área Financiera y de Contraloría está constituida por un conjunto de actividades tendientes a lograr los objetivos de custodiar e invertir los valores y recursos de la empresa, manteniendo los sistemas de información adecuados para el control de activos y operaciones de dicha empresa y a proteger el capital invertido.

El área de Auditoría Interna examina y evalúa la adecuada y eficaz aplicación del sistema de control interno, contribuyendo a cabalidad a la prevención de las operaciones, vigilando su transparencia y confiabilidad, garantizando sean exentas de corrupción y soborno.

10. Operación de mercado mediante prácticas honestas, transparentes y en colaboración con otras empresas. Para la empresa es muy importante contribuir en el desarrollo de la economía de la región por ese motivo como parte de la industria mueblera de Sinaloa, estamos incorporados a Fimuebles, un fomento para la industria mueblera, la cual se rige bajo el principio de la competencia leal entre empresarios del mismo giro.

El Fomento a la Industria Mueblera del Estado de Sinaloa AC (Fimuebles), es una asociación integrada por las principales empresas del sector de la industria mueblera de Sinaloa, en términos de facturación y generación de empleos, misma que es impulsada por la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de Sinaloa. Su principal objetivo es instrumentar acciones y proyectos que desarrollen el potencial de las empresas de la industria mueblera en Sinaloa, consolidando a esta industria como sector clave en la economía local.

Las estrategias a desarrollar para el cumplimiento de las acciones y proyectos siguen las siguientes líneas:

- Formación Integral de Recursos Humanos
- Consolidación de Compras y Ventas
- Aprovechamiento de la Tecnología
- Gestión de Apoyos Gubernamentales
- Estudios Estratégicos para el Desarrollo del Sector

Parte del compromiso de la empresa para con el desarrollo económico de la región se ve reflejado, en su afiliación a Ejecutivos de Ventas y Mercadotecnia, asociación que tiene como objetivo principal apoyar a la comunidad empresarial, del país y del extranjero, incrementando sus ventas a través de la implementación de una buena mercadotecnia y sobre todo brindando la mejor calidad en el servicio.

Mediante esta asociación se pretende lograr lazos comerciales y sociales, que permitan la satisfacción de expectativas y la capacitación de nuevos socios; teniendo siempre presente el aseguramiento de la lealtad de los empresarios hacia sus colaboradores, reforzar la relación de socios con sus proveedores y generar en el sector empresarial, un alto compromiso con la comunidad.

Además, como parte del seguimiento al cumplimiento con el compromiso social de la empresa, estamos unidos a Accionarse, una comunidad Sinaloense dedicada a la implantación de buenas prácticas de responsabilidad social en las empresas.

Así mismo, estamos afiliados a CANACINTRA, como socios activos, en la que actualmente nuestro Director General, José Miguel Loredo López, es Presidente y por lo tanto tiene como responsabilidad involucrarse directamente en la difusión de proyectos sociales e industriales competentes, sustentados en un marco de lealtad, transparencia y legalidad.

11. Garantizamos la legalidad, honradez y claridad en todas nuestras transacciones. Desde su fundación la empresa ha venido promoviendo esfuerzos solidarios de participación con grupos colectivos de atención social en situaciones de desventaja y pobreza, logrando crear y darles forma institucional a estos preceptos bajo el esquema de una "cultura Loredo", que se ha convertido en el punto de apoyo para impulsar la inserción de manera organizada al personal de esta empresa con dichos grupos en desventaja.

Darle presencia a la entrega personal a otros, es lo que finalmente promueve la "cultura Loredo", a la que distintas organizaciones han manifestado su agradecimiento, a través de constancias escritas, ante la vinculación habida en fechas y años recientes, tal es el caso de la Casa Hogar la Divina Providencia, Ganac, Cruz roja, Proeduca, entre otros.

Bajo el concepto de honradez es fundamental que nuestros clientes encuentren productos y servicios de la más alta calidad, para lo cual disponen a su favor la garantía de los productos y la posibilidad de emitir comentarios en torno al mismo concepto mediante las encuestas de satisfacción a cliente. Internamente, en culminación a su actividad administrativa cotidiana, instituciones de la hacienda pública federal como el Infonavit ubican a esta empresa en un nivel alto de cumplimiento oportuno de sus obligaciones de ley al respecto.




ATENTAMENTE

CCP.- GERENCIAS Y DEPARTAMENTOS

· Cultivos: 100%, Agosto de 2010.

«Il contratto di cessione è stato formalmente perfezionato attraverso il Gruppo Controllo del Pacifico e le due società sono ufficialmente controllate. Tale contratto è stato perfezionato in sede notariale dietro delibere assembleare. Il Gruppo Controllo del Pacifico ha inteso in questo modo evitare alcuni rischi legati al contratto che si è in via di perfezionamento che fossero stati trasferiti nel contratto di cessione. A tale scopo l'azienda ha deciso di procedere».

	Grupo Laredo del Pacífico	Código: ALMPP-01	Fecha de Emisión: AGO 2019
Manual De Políticas y Procedimientos de Auditoría Interna		Fecha de Revisión:	Estado:

- [illegible]



36





Cámara Nacional
de la Industria de Transformación



Culiacán, Sinaloa, a 30 de diciembre de 2011

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente hago constar que la empresa
"LOREDO DEL PACÍFICO, S. DE RL DE C.V.", con Actividad
de: "fabricante de muebles", con R.F.C. LPA061108Q12, quien
desde hace veinte años es afiliado activo en este organismo,
contando con su registro 2731, y ubicada en DR. JESÚS
KUMATE RODRIGUEZ N°5420-11 C.P. 80155, ZONA
INDUSTRIAL, CULIACÁN, SINALOA

Se extiende la presente para los fines correspondientes, a los
Veintitrés días del mes de Noviembre de dos mil once.

Atentamente:

Ldo. Jesús Muñoz Chávez Leal
Director General

Wendy Lagos Salazar y Rodolfo G. Robles #273 Pto. Col. Jorge Ruelas, C.P. 80300 Culiacán, Sinaloa
Tels. Fax: (667) 712-88-84 y 712-77-48

A Quien Corresponda:

Por medio de la presente hago constar que la empresa Loredo del Pacífico, S. de
R.L. de C.V., con oficinas corporativas en la ciudad de Culiacán, Sinaloa, es una
empresa afiliada a Accionarse y activa participante en los eventos que realiza esta
institución.

Accionarse Comunidad Sinaloense, es una Asociación Civil formada en marzo del año
2007 con la misión de ser una institución que promueve, difunde y comunica la cultura
de la Responsabilidad Social Empresarial, impulsando el desarrollo sustentable en
todo el estado de Sinaloa.

En marzo del presente año, Loredo del Pacífico recibió por 1er. Año el Distintivo EGR
(Empresa Socialmente Responsable), reconocimiento otorgado por el Centro
Mexicano para la Filantropía en conjunto con AIAUSE, fortaleciendo con ello, el gran
compromiso por consolidar la misión y por difundir la cultura de la Responsabilidad
Social Empresarial en Sinaloa.

Me despido agradeciendo de antemano la atención a la presente.

Reciba un cordial saludo,

Gif

Ing. Antonio O. Ojeda Beltrán
Director Operativo
Accionarse Comunidad Sinaloense, A.C.

Domicilio: Centro de Agronegocios
Carretera a Eldorado Sur # 4625, Campo Ores, Culiacán, Sinaloa, C.P. 80396, Tel. (667) 758.88.00 Ext. 362
www.accionarse.com

Legalidad y Constitución de la empresa

Loredo Muebles y Equipos, es una empresa legalmente constituida y
auditada por un despacho externo el cual avala la integridad de los
estados financieros que se presentan ante las Secretarías de Hacienda y
Crédito Público, cumpliendo con los diversos preceptos exigidos por
el Gobierno para operar.



Comprobante de Pago de ISR

El pago de ISR se realiza a través del portal de pago de ISR de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El comprobante de pago de ISR se genera automáticamente al momento de realizar el pago.



**INSTITUTO DEL FONDO
NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**



CORPORATIVO DE SERVICIOS LOREDO DEL PACÍ
RNP: 8480810
DOMICILIO: DR. J. KUMATE R 5420 11A EL TREGOL
LOCALIDAD: CULIACÁN
ESTADO: SINALOA
C.P. 80300 C.R. 260
0501064680815100200003814

PRESENTE

FOLIO: EN01020110000083814

IMPORTE DE LA CUOTA DE VIVIENDA
COTIZACIÓN DE LA CUOTA DE VIVIENDA

HISTORIAL DE PAGO AL 5° BIMESTRE DE 2010											
0506	0901	0902	0903	0904	0905	0906	1001	1002	1003	1004	1005
PO	PO	PO	PO	PO	PO	PT	PO	PO	PO	PO	PO

PO: Pago Oportuno: PT: Pago recibido después de la fecha límite (OTA: Opción de Pago
OTA: Opción mayor al 5% en el pago solicitado (OTA: Sin información en la emisión)

El cumplimiento de sus obligaciones patronales durante este 1er. Bimestre de 2011, muestra el compromiso e interés
que tiene con sus trabajadores, para que formen o conserven un patrimonio familiar, salvaguarda la credibilidad y
confianza de su empresa ante el Instituto, fortaleciendo de esta manera la responsabilidad social.

*Recuerde que con el correcto cumplimiento de sus obligaciones, muchas familias se ven beneficiadas; pague de
manera puntual y completa las aportaciones y emigraciones de este 2do. Bimestre de 2011 (1 al 17 de mayo).

No olvide nuestras recomendaciones:

- Continuamos con la campaña anual de Actualización de Datos de Contacto, ingrese al portal
www.intfonavi.org.mx en la sección de empresarios o consultados en línea y entre a "Actualización de Datos"
donde podrá registrar o modificar el correo electrónico y teléfono de la empresa, así como los responsables
de Récitas, SIA o Representante Legal.
- Elabore sus pagos con cheque de giro bancario o a través de transferencia bancaria, realice los pagos
2 días hábiles de anticipación a la fecha límite de pago.
- Si efectúa el pago con fecha posterior al 17 de mayo, tendrá que considerar los recargos correspondientes
y en su momento acciones fiscales que le permitan a efectuar gastos adicionales, evite esta situación y
pague en tiempo.

Mande sus dudas, comentarios o sugerencias al respecto de esta u otro comunicado a través del Centro de Atención
y Comunicación Empresarial, ubicado en el portal de Internet www.intfonavi.org.mx y en la sección de empresarios en
servicios en línea, por este medio un asesor recibirá y atenderá su solicitud mediante correo electrónico, es importante
contar con sus datos de manera correcta, para poder brindar la atención que requiere.

Reciba un cordial saludo.

Atentamente

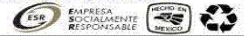
MIQUEL ANGEL MUJICA AGUILAR
SUGERENTE DE REGALACIÓN FISCAL
SINALOA

Conoce el Programa de Apoyo para Regularización de Afiliados al Infonavit 2011
ingresando al portal www.intfonavi.org.mx y en la sección de empresarios podrá ubicarlo en
el apartado de Novedades



DR. JESÚS KUMATE RODRÍGUEZ No. 5420-11
ZONA INDUSTRIAL, "EL TRÉBOL" CP 80155,
CULIACÁN, SINALOA.
TEL: (667) 718-41-33 y 718-76-36
WWW.LOREDOMUEBLES.COM.MX

-LOS MATERIALES UTILIZADOS PARA LA FABRICACIÓN DE ESTE PRODUCTO, NO REPRESENTAN PELIGRO PARA LA SALUD.
 -ESTE PRODUCTO FUE FABRICADO, TOMANDO EN CUENTA EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE, REDUCIENDO DESECHOS Y
 EL EMPLEO DE CONTAMINANTES.



38

Encuesta de evaluación del producto

Por favor, dedique un momento a completar esta pequeña encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para mejorar nuestro producto. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación llevada a cabo por Loredo Muebles y Equipos.

1. Referente a nuestros productos ¿tuvo algún problema a la hora de utilizar el mueble o equipo adquirido?

A) Si B) No C) Casi Después de 3 meses

2. ¿Cuál es su grado de satisfacción general con nuestros productos?

A) Completamente satisfecho B) Satisfecho C) Insatisfecho

3. ¿Comprará o utilizará de nuevo nuestros productos?

A) Si B) Probablemente C) No D) Por qué? _____

4. En comparación con otras alternativas de empresa que manejan productos similares al nuestro, ¿cómo nos considera?

A) Mejor B) Igual C) Peor D) No lo sé

5. ¿Cómo califica la calidad de nuestros productos?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

6. ¿Cómo califica nuestros precios?

A) Bajos B) Regulares C) Altos

7. De los siguientes atributos, seleccione 3 de los aspectos que mayormente toma importancia a la hora de adquirir un mueble o equipo?

A) Calidad B) Precio C) Diseño D) Durabilidad E) Funcionalidad F) Tipo de material

Muchas gracias, la encuesta ha concluido. Despate de Loredo Muebles y Equipos esperamos largo un excelente día.

Encuesta de satisfacción del cliente en cuanto al Servicio general de la empresa

Por favor, dedique un momento a completar esta pequeña encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para mejorar nuestro servicio. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación llevada a cabo por Loredo Muebles y Equipos.

1. ¿Cómo califica su experiencia, en cuanto al servicio recibido?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

2. ¿Cómo califica la atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

3. ¿Cómo califica la entrega del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

4. ¿Cómo califica el precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

5. ¿Cómo califica la calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

6. ¿Cómo califica el servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

7. ¿Cómo califica el tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

8. ¿Cómo califica el personal de la empresa?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

9. ¿Cómo califica el ambiente de la empresa?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

10. ¿Cómo califica el precio del servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

11. ¿Cómo califica el tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

12. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

13. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

14. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

15. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

16. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

17. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

18. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

19. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

20. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

21. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

22. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

23. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

24. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

25. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

26. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

27. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

28. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

29. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

30. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

31. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

32. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

33. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

34. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

35. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

36. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

37. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

38. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

39. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

40. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

41. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

42. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

43. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

44. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

45. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

46. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

47. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

48. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

49. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

50. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

51. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

52. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

53. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

54. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

55. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

56. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

57. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

58. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

59. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

60. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

61. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

62. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

63. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

64. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

65. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

66. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

67. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

68. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

69. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

70. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

71. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

72. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

73. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

74. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

75. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

76. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

77. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

78. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

79. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

80. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

81. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

82. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

83. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

84. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

85. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

86. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

87. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

88. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

89. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

90. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

91. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de respuesta?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

92. ¿Cómo califica el nivel de satisfacción?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

93. ¿Cómo califica el nivel de atención?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

94. ¿Cómo califica el nivel de calidad?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

95. ¿Cómo califica el nivel de servicio?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

96. ¿Cómo califica el nivel de atención al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

97. ¿Cómo califica el nivel de tiempo de entrega?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

98. ¿Cómo califica el nivel de precio del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

99. ¿Cómo califica el nivel de calidad del producto?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala

100. ¿Cómo califica el nivel de servicio al cliente?

A) Excelente B) Buena C) Regular D) Mala





LOREDO
MUEBLES Y EQUIPOS

INICIO ACERCA DE PROMOCIONES CONTACTO PRIVACIDAD

Sillas Ejecutivas Marruecos \$3,419

Sillas Ejecutivas Galvan \$3,329

Silla Gerencial sin Coderas \$1,200

Silla Visitante Paris \$1,739

Silla Gerencial con Coderas \$1,379

Aviso de Privacidad

Con fundamento en los artículos 16 y 18 de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (Ley de Protección de Datos Personales), el GRUPO LOREDO DEL PACÍFICO, con domicilio en C.A. JESUS HUARE RODRIGUEZ 8420-11, ZONA INDUSTRIAL, CUAJAHUÁN, SINALOA, ESTADOS UNIDOS MEXICANOS es responsable de recibir, sus datos personales, del uso que se le da a los mismos y de su protección.

La información personal será utilizada para las siguientes finalidades: proveer los servicios y productos que ha solicitado; notificarle sobre nuevos servicios o productos que tengan relación con los ya contratados o adquiridos; comunicarle sobre cambios en los mismos; diseñar estudios y programas que sean necesarios para determinar hábitos de consumo; realizar evaluaciones periódicas de nuestros productos y servicios a efecto de mejorar la calidad de los mismos; evaluar la calidad del servicio que brindamos; y en general, para dar cumplimiento a las obligaciones que hemos contraído con usted.

Para las finalidades antes mencionadas, requerimos obtener los siguientes datos personales:

- Nombre completo
- Edad
- Estado civil
- Sexo
- Teléfono fijo y/o celular
- Correo electrónico
- Firma autógrafa
- Dirección
- Grado de escolaridad
- RFC y/o CURP
- Nivel de ingresos mensual

Con base en la ley en materia de protección de datos personales en posesión de particulares, los datos sensibles serán manejados con la más alta discreción por parte de la empresa.

Es importante informarle que usted tiene derecho al Acceso, Rectificación y Cancelación de sus datos personales, o Denegar el tratamiento de los mismos o a renovar el consentimiento que para dicho fin nos haya otorgado.

facebook

twitter

Suscríbete a nuestros PROMOCIONES

Empresa
EMPRESA

ESR

THE GLOBAL COMPACT
APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL
Loredo Muebles y Equipos
Se encuentra en la etapa de participante para ser parte oficial en el Pacto Mundial



CURSO DE INDUCCIÓN

Loredo Muebles y Equipos tiene como principal objetivo la lealtad de sus empleados, la principal forma de lograrlo es haciendo sentir parte importante de la empresa, es por ello que la persona que inicia sus labores dentro de la planta recibe el curso de inducción mediante el cual se explican las políticas, códigos y reglamentos mediante los cuales funciona la empresa. Una vez comprendida la cultura es más fácil integrarse en cada uno de los colaboradores de la empresa.

¡BIENVENIDO!

LOREDO
MUEBLES Y EQUIPOS

CURSO DE INDUCCION

PRINCIPALES DEPARTAMENTOS

Mayo 2020

Día de las Madres

Día del Trabajo

Copa Gallo

ESR EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

LOREDO
MUEBLES Y EQUIPOS

REDES SOCIALES



Al entrar al plantel se puede observar un muro donde se proporciona información para todos los empleados que laboran dentro de la empresa, el muro tiene distintos fines de comunicación desde las aficiones del mes hasta la manera en la que se hacen las bonificaciones del sueldo, aquí también se pueden encontrar los equipos de trabajo de las distintas actividades que realizan, así como información sobre las actividades próximas a realizar así como tips y consejos.

Página: 10

Comunicación Interna

En Loredo Muebles y Equipos manejan la comunicación interna de manera que todos puedan tener acceso a ella.



Página: 11



Etica Empresarial

Página: 16

Responsabilidad de la Dirección

En este pilar de la ética la responsabilidad de la dirección es clara y precisa, la dirección debe asegurarse de que se cumple el plan estratégico dándole difusión a la cultura empresarial es decir, la misión, visión y valores que rigen la organización; además como punto indispensable lograr la integración de equipos de trabajo altamente eficientes que sigan los reglamentos; en caso de encontrar una irregularidad la dirección está encaminada a tomar decisiones que ayuden a combatir la corrupción, el hurto, conflictos de interés, entre otros.

Página: 17





Consejo Directivo

PRESIDENTE:

Mercedes C. Aragonés y Ruipérez

PRESIDENTE EJECUTIVO

Jorge V. Villalobos Grzybowicz

SECRETARIO:

Mario Garcíadiego González Cos

TESORERO:

Jorge Aguilar Valenzuela

VICEPRESIDENTES:

Jacqueline Butcher de Rivas

Fernando Castro y Castro

Loreto García Muriel

Miguel Mancera Aguayo

José Manuel Muradás Rodríguez

Bruno J. Newman

MIEMBROS DEL CONSEJO

Luciano Aimar Reyes

Manuel Arango Arias

Luis Aranguren Trólez

Susana Barnetche y Pous

Maria Luisa Barrera de Serna

Genaro Borrego Estrada

Emilio Camillo Gamboa

José Ignacio de Nicolás Gutiérrez

Roberto Delgado Gailart

Frank J. Devlyn Mortensen

Arturo Elías Ayub

Javier Escobedo Villalón

Jorge E. Familier Hiero

Pablo García Sainz Lavista

Martha Patricia Herrera González

Nelly Jiménez O'Farril

Ary Kahan Freund

Samuel G. Kalisch Valdéz

Ma. Luisa Lara de Starke

Antonio López de Silanes Pérez

Carlos L. Madrid Varela

Alberto Nuñez Esteve

Juan Orozco Gómez Portugal

Eduardo Ortiz Tirado

Antonio Oseguera Maldonado

David Pérez Rulfo Torres

Olga Ramírez de Gil

Pilar Servilje de Mariscal

Eduardo Touché H.

Martín A. Umutia Zimmer

Cuauhtémoc Valdés Omedo

Alejandra Villanueva

PRESIDENTE HONORARIO

Manuel Arango Arias

COMISARIO

Arturo García Bello

México, D.F. a 27 de Febrero de 2012.

Ing. José Miguel Loredo López
Director General
Loredo del Pacífico, S. de R.L. de C.V.

Estimado Ing. Loredo:

En representación del Centro Mexicano para la Filantropía, A.C., y de la Alianza por la Responsabilidad Social en México, AliaRSE, nos complace informarle que **Loredo del Pacífico, S. de R.L. de C.V.** alcanzó los estándares establecidos en los ámbitos estratégicos de la responsabilidad social empresarial por lo que obtuvo el Distintivo ESR® 2012.

Loredo del Pacífico, S. de R.L. de C.V. cubrió efectivamente el proceso de auto diagnóstico y la consecuente presentación de evidencias para los indicadores establecidos en este año en: Calidad de Vida en la Empresa, Ética y Gobierno Empresarial, Vinculación con la Comunidad y Cuidado y Preservación del Medio Ambiente.

Su empresa podrá ostentar el logotipo del **Distintivo ESR®** durante un año, a partir de marzo de 2012 y hasta marzo de 2013, con base en los lineamientos establecidos en el Convenio de Uso del Logotipo.

Como organismo promotor de la RSE, reiteramos nuestro reconocimiento a todos quienes hacen esta gran empresa y que aportaron para la obtención del **Distintivo ESR® 2012**. Esperamos que este nuevo logro contribuya para que sus públicos relacionados valoren aún más a esta empresa por su compromiso con la gestión socialmente responsable.

Atentamente,

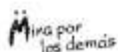


Lic. Jorge V. Villalobos Grzybowicz
Presidente Ejecutivo



Lic. Juan Felipe Cajiga Calderón
Director de Responsabilidad Social Empresarial

Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.



Cerrada de Salvador Alvarado No. 7, Col. Escandón 11800 México, D.F.
TEL.: (55) 5276 8530 FAX.: (55) 5515 5448
cemefi@cemefi.org web: <http://www.cemefi.org> <http://twocentista.org.mx>