

Declaración de respaldo.

Cuenca 11 de agosto de 2017

Me complace confirmar que LA MOTORA DIGITAL CIA. LTDA., reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta primera Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente;



Ing. Pedro José Crespo Flandoli.

Gerente General.

Medidas implementadas.

Derechos humanos.

- La Motora mantiene la seguridad del lugar de trabajo a través de un comité de seguridad y salud laboral para brindar a los trabajadores las condiciones adecuadas durante la jornada.
- Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el clima organizacional de la empresa. Códigos y normas protegen a los trabajadores de acoso físico, verbal, sexual y/o psicológico en el lugar de trabajo.
- La Motora es una empresa en la cual se garantiza el respeto mutuo de sus trabajadores respecto a las opiniones y/o creencias, bajo ningún motivo se puede reprimir o tratar de imponer nuevos ideales sobre sus trabajadores.
- Cumpliendo además con las normas laborales del País, protege a través de la seguridad social a sus trabajadores y brinda un salario digno a sus trabajadores sin importar cultura, estrato social o género.
- La Motora brinda charlas gratuitas en centros educativos, universidades y espacios colaborativos, coworking, incubadoras, asociaciones y cámaras. Para fomentar una conciencia de “un negocio exitoso” desde la perspectiva que el éxito implica un factor humano, medioambiental y social por encima de un factor económico.

Medioambiente.

- La Motora interna y externamente realiza campañas para cada vez disminuir más el uso de papel y de esta manera concientizar a sus empleados y clientes para que prioricen el uso de medios digitales, evitando el excesivo consumo de papel a nivel global.
- Parte de la seguridad y salud de trabajo y labores del comité paritario con el mismo nombre, se mantienen prácticas a favor del medioambiente como la reutilización de materiales y la clasificación adecuada de residuos.
- La Motora incluye en sus capacitaciones o muestras de ideas innovadoras para el cuidado del medioambiente impulsando a sus trabajadores para que las pongan en práctica y que surjan nuevas ideas relacionadas para el desarrollo de nuevas prácticas.

- Las oficinas cuentan con tecnologías de optimización de consumo eléctrico tanto en computadores y dispositivos móviles como en luminarias y equipos de seguridad.
- Se mantienen suscritos convenios con la principal fundación de reforestación del Ecuador para apoyarla en sus distintas líneas de acción.
- La Motora desde sus inicios implemento la iniciativa “el que sale al último apaga la luz” la cual promueve el consumo responsable de energía eléctrica.
- Se promueve el uso responsable de pilas a través del reciclaje y del consumo moderado de las mismas tratando de usar en aparatos que tienen estricto uso para las actividades del día a día.

Trabajo.

- La Motora brinda charlas gratuitas de empoderamiento en sociedades, organizaciones sin fin de lucro y conjuntos humanos, principalmente jóvenes, con el objetivo de promover el emprendimiento sostenible y la generación de empleo digno.
- La Motora no promueve bajo ninguna circunstancia el trabajo forzado u obligatorio, se respeta los días y tiempos laborales.
- La Motora cumple con un salario digno para sus trabajadores, basándose en la tabla sectorial de sueldos y salarios siempre con un porcentaje de incremento, se fija una remuneración en aceptación con el trabajador.
- Se promueve la participación activa de los trabajadores a través de pitch (s) en los cuales se promueve que los trabajadores puedan auto realizarse y superar sus proyectos propios en colaboración con los recursos de la empresa.
- La Motora mantiene una línea contraria al trabajo infantil. En su código de conducta se norma que se prohíbe cualquier tipo de trabajo forzado en especial de la relación alguna con menores de edad.
- La Motora ha implementado dentro de sus políticas (Código de conducta) garantías de igualdad y normas contra la discriminación; promoviendo la protección a los trabajadores en todos los niveles.

Anticorrupción.

- La Motora difunde una cultura que va en favor de actos éticos en contra de la corrupción y actos ilícitos que incumplan con los principios del Pacto Global
- La Motora en sus acuerdos comerciales mantiene cláusulas relacionadas con mantener un comportamiento ético durante el proceso de pago por los servicios provistos. Dinero proveniente de actos ilícitos descubiertos durante el servicio como lavado de activos, coimas, peculado, etc., será motivo de finalización anticipada del contrato tras una compensación.
- La Motora durante la negociación con el cliente potencial verifica aspectos éticos del mismo a través de una entrevista presencial en dónde se evalúa el riesgo de corrupción posible durante la prestación del servicio a través de una matriz.
- La Motora cuenta con una matriz de riesgos en dónde en una sección se evalúa la probabilidad de que durante el proceso completo del servicio puedan darse actos de corrupción. Éstas prácticas incluyen: Tráfico de influencias, transferencias de dinero, transferencia de información confidencial, etc.

Medición de resultados.

Derechos Humanos.

- Código de conducta entregado a todos los miembros de la organización en dónde contienen normas de convivencia orientadas al respeto de los derechos de las personas y se promueven prácticas en contra del abuso del trabajo y a favor del respeto a la libertad individual de cada persona en cuanto a pensamiento, creencia, prácticas y expresión. (Código de conducta – LAMOTORADIGITAL, 2016)



LA MOTORA DIGITAL CIA LTDA.

Cuenca, 12 de enero de 2017

Hoja de firmas de recepción del documento:

Código de conducta – La Motora Digital Cía. Ltda. – V: 1.1

NOMBRE	FIRMA
Valeria Reinoso	
Pedro Egüez	
William Tapia	
Alex Aguilar	
Andrea Peñafiel	
Nicolás Cisneros	
Cristina Mora	
Denis Torres	
Sebastián Ordoñez	
Pablo Cisneros	
Juan Pablo Molina	
Gianella Vásquez	
Daniela Sáenz	
Juan Daniel Alvarado	
Juan Diego Rodas	
Juan José Palacios	
Pedro Crespo	

www.lamotora.com
info@lamotora.com
@lamotoradigital

07-4090275 – 0996631494
Av. Paseo 3 de noviembre 4-132, Los Cipreses
Cuenca-Ecuador

- Conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo el cual vela por las condiciones de los trabajadores buscando un bienestar completo durante la jornada de trabajo y durante la estadía en la empresa.

**ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y
SALUD DE *LAMOTORADIGITAL CIA. LTDA.***

En las instalaciones de LAMOTORADIGITAL CIA. LTDA., el día 03 de febrero del

2017, a las 11h00, se procedió a la lectura y aprobación del orden del día.

Una vez reunidos representantes del empleador y de los empleados, se procede a nombrar del grupo de los principales al Presidente y Secretario del Comité que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

Nota.- Si el Presidente representa al empleador, el Secretario representará a los trabajadores y viceversa.

PRESIDENTE: Juan Pablo Molina Ormaza

SECRETARIO: Valeria Liliana Reinoso Capa

POR PARTE DE LA EMPRESA:

Nombres y Apellidos Principales	C.I.
Juan Pablo Molina	0104165063
Juan Daniel Alvarado	0104146295
Pedro Crespo F.	0102841921

Nombres y Apellidos Suplentes	C.I.
Juan José Palacios	0103302907
Wilian Tapia	0104967500
Denis Torres	0105504658

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

Nombres y Apellidos Principales	C.I.
Valeria Reinoso	0104821897
Nicolás Cisneros	0104429642
Gianella Vásquez	0105279442

Nombres y Apellidos Suplentes	C.I.
Daniela Saenz	0106529266
Pablo Cisneros	0104799929
Pedro Egüez	0103156964

Se cuenta además con la presencia del:

Jefe de la Unidad o Responsable de Seguridad y Salud:
Pedro Crespo Flandoli

Nota: si la empresa necesita registrar además del comité, uno o varios subcomités, favor proceder a llenar las actas con la información del personal de cada uno de los centros.

- Charlas impartidas por colaboradores de La Motora



Trabajo.

- Número de charlas impartidas por miembros de La Motora respecto a emprendimiento sostenible y la generación de empleo digno.



Entre el 2015 y 2017 se han dado 10 charlas a diferentes grupos y organizaciones respecto al trabajo y emprendimiento.

- Cláusulas del Código de Conducta y Contrato de trabajo en contra del trabajo infantil y trabajo forzado.

ARTÍCULO 3: POLÍTICAS DE EMPLEO.

La Motora Digital Cía. Ltda. valora la relación que tiene con sus empleados ya que el éxito de nuestro negocio depende de cada uno de los empleados que forma parte de nuestra empresa por lo que asumimos el compromiso de promover lugares de trabajo incluyentes, respetando los derechos humanos en el lugar de trabajo de acuerdo a los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas del cual La Motora Digital Cía. Ltda. Es parte.

- a) Igualdad de oportunidades
[...]
- b) Trabajo infantil
[...]
- c) Trabajo forzoso
[...]
- d) Libertad de asociación
[...]
- e) Salario Justo
[...]
- f) Jornadas de trabajo
[...]
- g) Condiciones de empleo
[...]

ARTÍCULO 4: DISCRIMINACIÓN Y ACOSO.

La Motora Digital Cía. Ltda. respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos de cada colaborador y se compromete a fomentar un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, u otra forma de intimidación es por ello que todos los colaboradores no deben discriminar por raza, color de piel, nacionalidad, estado civil, origen, religión, discapacidad, genero, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política, edad al contratar, la salud o un embarazo. En especial se presta atención a los derechos de los trabajadores más vulnerables a la discriminación. Si los colaboradores perciben que el ambiente de trabajo no cumple con estos principios mencionados deberán comunicar al Departamento de Recursos Humanos.

Código de conducta – LAMOTORADIGITAL 2016

- Nómina de pago a los trabajadores acorde a los salarios mínimos de su propio sector.
- Numero de “Motora Pitch” o capacitaciones brindadas por la Motora a sus colaboradores.

Parte del programa de desarrollo organizacional de La Motora se llevan a cabo Pitches a lo largo del año, las cuales se realizan una cada tres meses desde el año 2012. A través de este tipo de programas se incentiva la creatividad y el trabajo conjunto manteniendo como eje la creación de nuevos proyectos.

- Tasa de ausentismo laboral.
 - Según la medición de ausentismo laboral del último año estuvo determinado por una tasa del **0.004%** Los colaboradores de la empresa no son propensos a faltar al lugar de trabajo a no ser por causas de extrema urgencia.
 -

INDICADOR	AÑO	META	PARÁMETRO REAL	OBSERVACIÓN
Tasa de ausentismo	2015	MÁX: 0.0100%	0.0064%	Tasa porcentual al año.
	2016	MÁX: 0.0085%	0.0040%	

Tabla 1: Nivel de ausentismo laboral de los últimos años.

Medioambiente.

- Cláusula del Código de conducta

ARTÍCULO 7: PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS.

La Motora Digital Cía. Ltda., así como sus colaboradores llevarán a cabo sus operaciones, de manera que se eviten y reduzcan los impactos negativos sobre el medio ambiente y espera que todos sus trabajadores cumplan con el objetivo de protección y preservación del medio ambiente y deforestación.

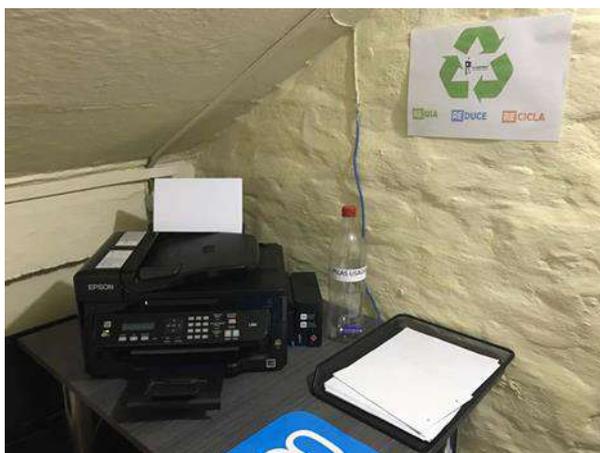
La empresa ofrece un lugar de trabajo seguro y saludable, para evitar accidentes y lesiones que puedan ocurrir durante el desempeño del trabajo.

Código de conducta – LAMOTORADIGITAL 2016

- Evidencia de campañas e incentivos para la disminución de uso del papel en el interior de la oficina. Al igual que comunicaciones a través de diferentes medios para el público en general.



Reciclaje LaMotora



Área de impresión



Cafetería: Clasificación de residuos



Iluminación tradicional reemplazada por una más ahorradora (LED)

- Porcentaje de papel reutilizado y evidencia de la clasificación de residuos.
 - De los desperdicios se reutiliza 69%

INDICADOR	AÑO	META	PARÁMETRO REAL	OBSERVACIÓN
Papel de desperdicio reutilizado	2015	MIN: 45%	51%	Tasa porcentual al año.
	2016	MIN: 50%	69%	

Tabla 2: Porcentaje de papel reutilizado

Anticorrupción.

- Cláusula del código de conducta.

ARTÍCULO 5: SOBORNO Y CORRUPCIÓN.

Los empleados en forma directa o a través de intermediarios nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal, financiero, u otro tipo de favor a fin de conseguir un negocio u otra ventaja de un tercero. Los colaboradores deberán abstenerse de ejercer alguna acción que pudiere dar lugar a la aparición o sospecha de una conducta impropia dentro de la empresa.

Se prohíbe recibir cualquier tipo de regalos, honorarios, donaciones monetarias, por parte de clientes o proveedores u otras personas que tenga relación con la compañía para tener un trato preferencial o para adulterar registros o decisiones que beneficien a terceras personas y que vayan en contra de los principios y valores de la empresa.

Código de conducta – LAMOTORADIGITAL 2016

- Matriz de riesgo y probabilidad de ocurrencia contra actos de corrupción en el proceso de prestación de servicio.

¿Para qué finalidad usará la información recolectada a través de medios digitales?	[Respuesta]
¿Cómo ha obtenido o como obtendrá el financiamiento apropiado para el desarrollo del servicio?	[Respuesta]
En caso de tener garantes o personas que respalden su solvencia económica ¿tienen estas personas influencia en la política o en decisiones de carácter social?	[Respuesta]
<i>*Revisar "Cláusulas de responsabilidad" en el contrato de prestación de servicio.</i>	

- Cláusulas de responsabilidades en el contrato de alianzas con socios comerciales en contra de la transferencia de dinero proveniente de actos ilegales o antiéticos.

“Será motivo de terminación del contrato cancelar el valor del servicio con dinero proveniente de lavado de activos, dinero obtenido por coimas, peculado, tráfico de cualquier índole y/o falsificación de dinero. Una vez demostrada cualquier actividad ilícita señalada anteriormente respecto al manejo del dinero la parte contratante se deberá atener a la terminación del contrato y a pagar una indemnización por término anticipado correspondiente al costo de oportunidad a LAMOTORADIGITAL CIA. LTDA. Valor el cual se determina en base al avance en tiempo del proyecto más un 10% del costo total del proyecto.”

Cláusula de responsabilidad | Contrato LAMOTORADIGITAL

- Se ha incluido en el proceso de negociación con el cliente una entrevista presencial para llenar la matriz antes mencionada.

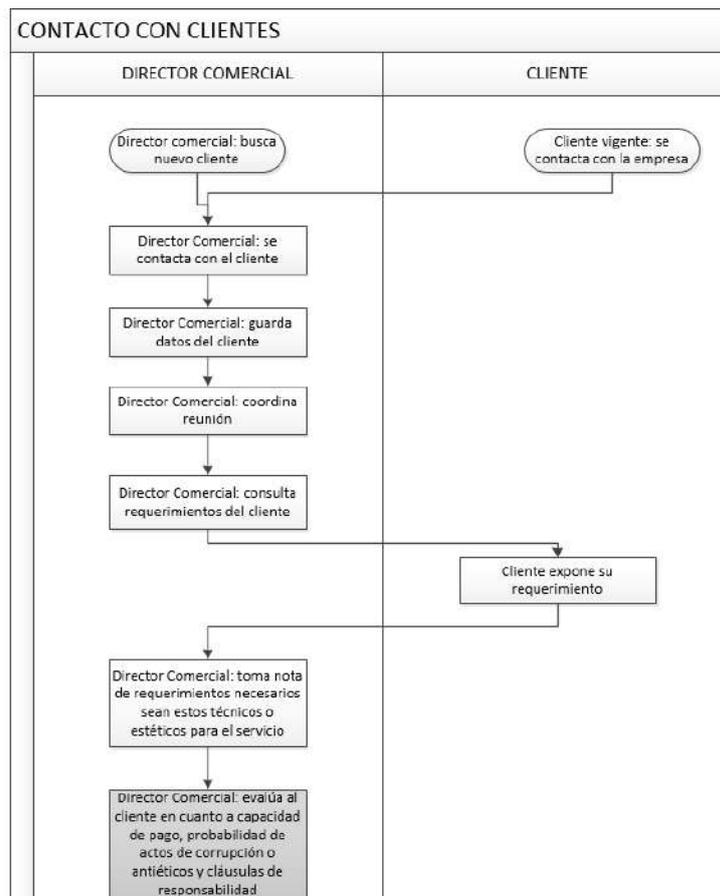


Ilustración 1: Fragmento inicial de proceso de contacto con clientes - LAMOTORADIGITAL 2016

Expectativas y mejora continua.

La Motora tras comprometerse con el cumplimiento y la colaboración de los objetivos del Pacto Global espera mantener un índice de cumplimiento en crecimiento.

Se espera que los indicadores que en el presente documento se han detallado, puedan replicarse para los siguientes periodos de actividad, incluyendo a todos los sectores y grupos de interés.

De acuerdo a los proyectos internos de La Motora se planifica que más interventores formen parte activamente de los objetivos que promulga el Pacto Global. A través de la gestión de La Motora se espera que más empresas del entorno conozcan acerca de las responsabilidades con los demás grupos de interés, a través de la difusión de la información de la inclusión en actividades concretas relacionadas al plan de Responsabilidad Social Corporativa, incentivo a trabajadores por la correcta aplicación de los objetivos, etc.

Finalmente, dentro de las metodologías de trabajo interno para establecer un compromiso de mejora continua se usa un espiral conocido como el ciclo de Deming, en el cual en base a la planificación anual de La Motora se establecen metas departamentales las cuales contiene cada una un indicador de eficiencia. Las actividades que se realizan en cada departamento responden a los objetivos antes mencionados y estos enfocados a los objetivos globales de la organización. Al finalizar un periodo de tiempo (6 meses) se verifica el avance y se toman medidas correctivas en el caso de no estar cumpliendo con dichos objetivos; y al finalizar el segundo se miden los resultados para tomar medidas en la siguiente planificación.

De esta manera se establece un plan de mejora continua, regido por el área estratégica de la organización.



PLANIFICACIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

SE PLANIFICA ORGANIZACIONALMENTE Y DEPARTAMENTALMENTE CON INDICADORES DE EFICIENCIA Y CON RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES INDIVIDUALES Y GRUPALES DEL DEPARTAMENTO

PASO
01



HACER ACTIVIDADES DIARIAS

CADA DIRECTOR LIDERA EL TRABAJO DEL DEPARTAMENTO EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS E INTENTANDO CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS INICIALES

PASO
02

PASO
03

VERIFICACIÓN MEDICIÓN DE RESULTADOS

SE DIVIDE EN DOS PERIODOS; EL PRIMERO PARA LA REVISIÓN PARCIAL DEL AVANCE DE LOS OBJETIVOS Y TOMAR MEDIDAS PREVENTIVAS Y UNA FINAL PARA VERIFICAR LOS RESULTADOS DE LA GESTIÓN



PASO
04

ACTUAR PROYECCIÓN

EN BASE A LOS ÚLTIMOS RESULTADOS SE PROYECTAN LAS ACTIVIDADES DEL SIGUIENTE AÑO TRATANDO DE INCREMENTAR LA EFICIENCIA DE LAS OPERACIONES CON NUEVAS METAS DE LA ORGANIZACIÓN



