Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO NACIONES UNIDAS GLOBAL COMPACT

INFORME 2015

PERIODO CUBIERTO POR SU COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP): DICIEMBRE 2014 A ENERO 2016

COP 2015 MECANOMATIC SA DE CV
ELABORO: ING. AURA GOMEZ

MECANOMATIC

CALIDAD EN PIEZAS TORNEADAS DE ALTA PRECISION

MECANOMATIC, S.A. DE C.V.
ANTIGUO CAMINO A CULHUACAN No. 145
SANTA ISABEL INDUSTRIAL
DELEGACIÓN IZTAPALAPA
09820 MÉXICO, D.F.

TEL.: 5670 1727
FAX: 5582 2915
mecanomatic@mecanomatic.com
www.mecanomatic.com

20 de Enero de 2016

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que MECANOMATIC SA DE CV confirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Seguridad, Salud, derechos Laborales, y la lucha contra la corrupción.

En esta comunicación de Progreso Anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés, a través de nuestros principales canales de comunicación.

Para MECANOMATIC SA DE CV es primordial:

- "Compartir el conocimiento de mujeres y hombres, es indispensable para lograr una igualdad en nuestra sociedad y que nos permite una mejor convivencia entre los seres humanos"
- "Nosotros como empresa somos responsables de los efectos hacia los individuos ya sea individual o colectivamente para logar una sociedad en armonía y bienestar".
- "todas las organizaciones laborales, independiente de su actividad o tamaño, tienen la obligación de respetar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, adoptando para ello las medidas oportunas para lograr este fin"

Atentamente
Ing. Joerg Gottlieb Zwicker Bach
Director Corporativo

“INFORME ANUAL DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) 2015 PARA MECANOMATIC S.A. DE C.V.”

¿QUIÉNES SOMOS?

MECANOMATIC S.A. de C.V. se ha establecido con más de 30 años de experiencia en el mercado de metal-mecánica en la manufactura de piezas torneadas de alta precisión.

Nuestra experiencia en la manufactura de productos torneados de alta precisión; asegura que ofrecemos al cliente: calidad, cumplimiento de especificaciones y alternativas y que sobrepasen sus expectativas agregando valor mediante la mejora continua de materiales y procesos, con la finalidad de ser competitivos y seguir permaneciendo en el sector metal mecánico.

Asimismo, somos referencia en nuestro sector y una empresa generadora de bienestar para nuestros colaboradores y nuestra sociedad.

INFORME ANUAL DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) 2015 PARA MECANOMATIC S.A. DE C.V.

NUESTROS VALORES

- HONESTIDAD: “Nos caracterizamos por ser rectos y claros ante los compromisos adquiridos con clientes, proveedores, colaboradores y con la sociedad”.
- HUMANOS: “Somos sensibles ya que nos preocupa el bienestar de nuestros colaboradores, ya que son el pilar de nuestra empresa”.
- LEALES: “Buscamos relaciones a largo plazo con clientes y proveedores basados en un trato justo y benéfico para ambas partes”.

FACTORES DE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA

- Flexibilidad en proceso de fabricación
- Respuesta a urgencias
- Precio
- Calidad constante y satisfacción al cliente
- Soporte Técnico (Direccionado al producto)

METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO A LOS PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS, LABORALES, AMBIENTALES Y ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

- Se realiza un estudio de factores psicosociales en el que se analizan los siguientes factores:
- CONDICIONES AMBIENTALES
- ESFUERZO MENTAL Y RESPONSABILIDADES
- JORNADA LABORAL
- TOMA DE DECISIONES Y CAMBIO
- CAPACITACION E INFORMACION
- RELACION CON JEFES
- RELACION ENTRE COMPAÑEROS
- RENDIMIENTO, RECONOCIMIENTO Y ESTABILIDAD
- VIOLENCIA LABORAL
- ATENCION A CLIENTES Y
- SUPERVISION

PRINCIPIOS LABORALES Y AMBIENTALES

- Desarrollo de un Proyecto denominado "Optimización de Producción Diaria (OPD), que pretende abrir los canales de comunicación a todos los niveles de la Organización.
- Valoración de las condiciones y actos inseguros en las instalaciones de ambas plantas, a través de la elaboración de Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (PROSST), en los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre
- Programación, diseño e impartición de cursos y talleres en materia de concientización ambiental y Orden y Limpieza (Implementación de la metodología 5´S), para implementar mejoras en todas las áreas de trabajo de la empresa

PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

- Implementación de un plan de acción anticorrupción los trabajadores de la empresa y extorsión vía telefónica.

Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

INFORME FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL TRABAJO Y EL AMBIENTE LABORAL.

ELABORO:

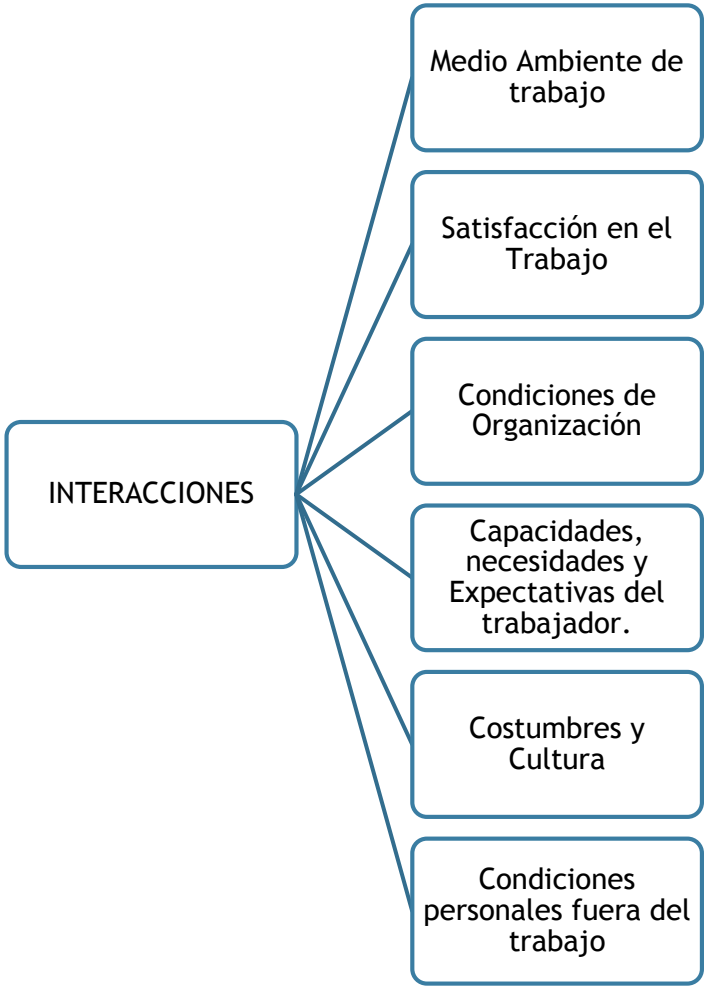
Análisis de datos:	Lic. Angélica Valdés Solís e Ing. Aura Ivette Gomez Téllez
Complemento Fotografico:	Ing. Aura Ivette Gomez Téllez
Elaboración de estadísticas	Ing. Aura Ivette Gomez Téllez
Captura de datos:	Brenda Maldonado Rojas

COP 2015 MECANOMATIC SA DE CV
ELABORO: ING. AURA GOMEZ

FACTORES PSICOSOCIALES

- Los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanos en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores

FACTORES PSICOSOCIALES



FACTORES PSICOSOCIALES

- El diagrama representa un conjunto de factores humanos del medio ambiente de trabajo que están en continua interacción dinámica. El medio ambiente de trabajo, las tares y los factores de organización son representativos de las condiciones de trabajo que nos ocupan. Las reacciones de los trabajadores dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de su vida privada.
- La Interacción negativa deriva problemas del comportamiento, enfermedades mentales y físicas. En el cual podemos prever efectos nocivos para la satisfacción y el rendimiento del trabajo.
- La Importancia de los factores psicosociales se han considerado como características del medio ambiente de trabajo así mismo las actuales tendencias de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo ya no solo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador. El medio ambiente de trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúan sobre el trabajo.

Análisis de Diagnóstico.

De la muestra representativa de 72 encuestas aplicadas a la Empresa Mecanomatic SA de CV

En sus centros de trabajo:

- Antiguo Camino a Culhuacán No. 145 Col. Santa Isabel Industrial Iztapalapa.
- Av. Tláhuac No. 43 C.- Col. Santa Isabel Industrial.

Se infiere de acuerdo a los datos representativos de interacción dinámica entre los trabajadores y las tareas realizadas, el tipo de organización, habilidades desarrolladas por puestos, expectativas, cultura y vida privada de cada trabajador; que se generan altos niveles de estrés derivados en algunos de las casos por cuestiones trabajo.

Resultados

RENDIMIENTO, RECONOCIMIENTO Y ESTABILIDAD		
En el área operativa se alcanzan los estándares esperados en relación a la orientación para realizar actividades y solucionar problemas en el área de trabajo entre jefes de área y trabajadores.	A nivel operativo se generaron algunos cambios de comunicación en las que se han considerado las aportaciones o ideas de mejora de los trabajadores aplicadas al trabajo diario facilitando el desempeño de sus actividades. **“Proyecto de Optimización diaria”.**	El personal reconoce el valor agregado que tiene su trabajo, se sienten comprometidos con la calidad de producto y servicio por el reconocimiento que están recibiendo al hacer bien su trabajo creando lealtad de servicio hacia la empresa.

Retroalimentacion en piso de mejoras implementadas

Coordinacion de actividades para mejora continua

Apoyo de clientes en nuevas implementaciones

Participacion en la implementacion de nuevos proyectos

Resultados

Capacitaciones

Elaboración de talleres

Evaluacion de capacitaciones

Reuniones de trabajo para nuevos proyectos

Admiten que la Empresa otorga Instalaciones adecuadas, seguras y de higiene para desempeñar sus funciones de forma segura,

consideran a su vez que se cumplen con las Normas de Seguridad sin embargo se hace necesario trabajar sobre el exceso de confianza para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo.

A nivel operativo se cuenta con el apoyo de los compañeros para realizar trabajos y resolver problemas de manera respetuosa.

El personal Operativo percibe que se informa con claridad sus funciones a realizar y los objetivos esperados por área de trabajo.

La muestra analizada percibe que la capacitación que otorga la empresa es funcional para realizar sus actividades y evitar riesgos de trabajo.

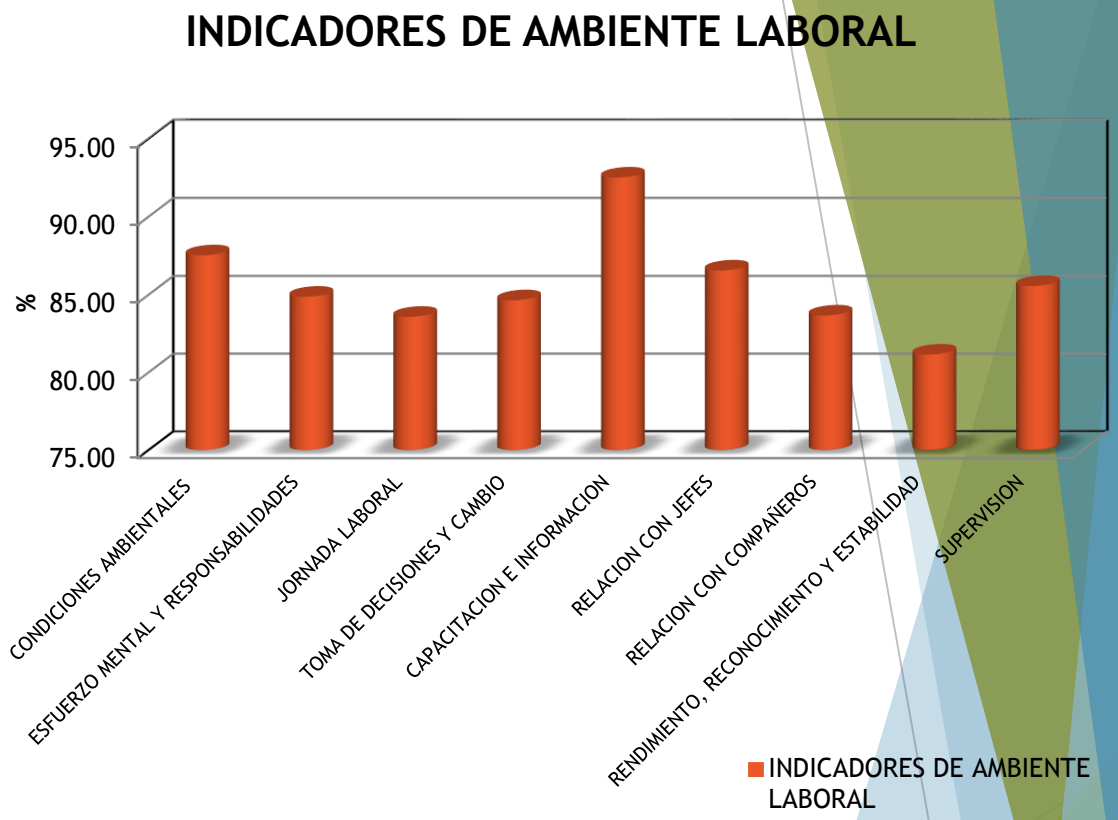
Resultados

En el rubro de violencia laboral aprecian que se respetan los derechos laborales como trabajadores de la empresa entre sus subordinados y compañeros de trabajo.

Mencionan que no han presenciado hechos de violencia dentro de las Instalaciones de la Empresa y sus alrededores.

INDICADORES DE AMBIENTE LABORAL

INDICADORES	
CONDICIONES AMBIENTALES	87,52
ESFUERZO MENTAL Y RESPONSABILIDADES	84,87
JORNADA LABORAL	83,58
TOMA DE DECISIONES Y CAMBIO	84,64
CAPACITACION E INFORMACION	92,50
RELACION CON JEFES	86,55
RELACION CON COMPAÑEROS	83,66
RENDIMIENTO, RECONOCIMIENTO Y ESTABILIDAD	81,14
SUPERVISION	85,56
PROMEDIO DE AMBIENTE LABORAL	**85,56**



El rubro de violencia laboral se evalúa por separado considerando que el porcentaje es inferior al 3%, mientras que el rubro de atención a clientes en lo referente a atención de clientes enojados es del 60%

El indicador de ambiente laboral del EP-AMB-01 es del 80%, que comparado con el valor actual de 85.56, se tiene un incremento de 5.56% con respecto al año anterior.
Se espera que para el siguiente año se alcance un 87-90% total de los rubros evaluados en relación a la satisfacción del personal

Los aspectos en los que se tiene que trabajar son aquellos que de forma individual obtuvieron un valor inferior al 85% es decir, esfuerzo mental y responsabilidades, jornada laboral, toma de decisiones y cambio, y relación con compañeros

PLAN DE ACCION: AMBIENTE LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES MECANOMATIC 2016

PLAN DE TRABAJO: RECERTIFICACION

ISO 9001:2008

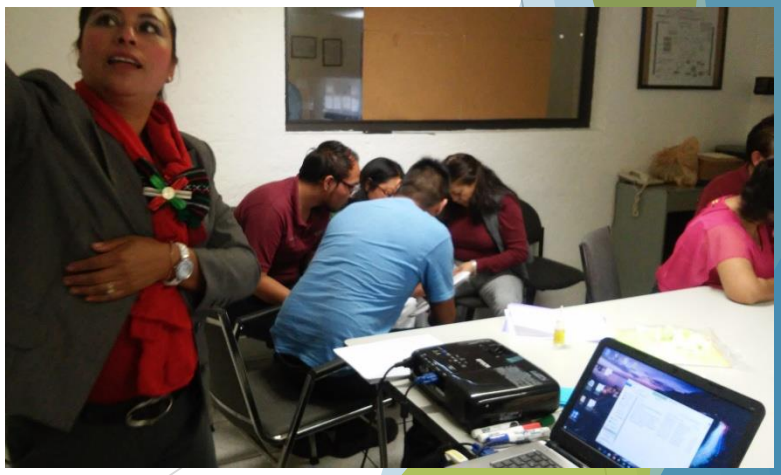
DICIEMBRE 2015

SENSIBILIZACION DE TRABAJO EN EQUIPO PERSONAL DE JEFATURAS Y DEPARTAMENTOS

IMPLEMENTACION DEL PROYECTO OPTIMIZACIÓN DE PRODUCCIÓN DIARIA – **OBJETIVO: INCREMETAR LA COMUNICACIÓN ENTRE ÁREAS**

EVALUACIÓN ANUAL 2016 DE AMBIENTE LABORAL (INCREMETAR A 85% LAS ÁREAS QUE ESTABAN DEBAJO DE ESTE PORCENTAJE)

SESION DE SENSIBILIZACION ENTRE JEFATURAS (SEPTIEMBRE 2015)



Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

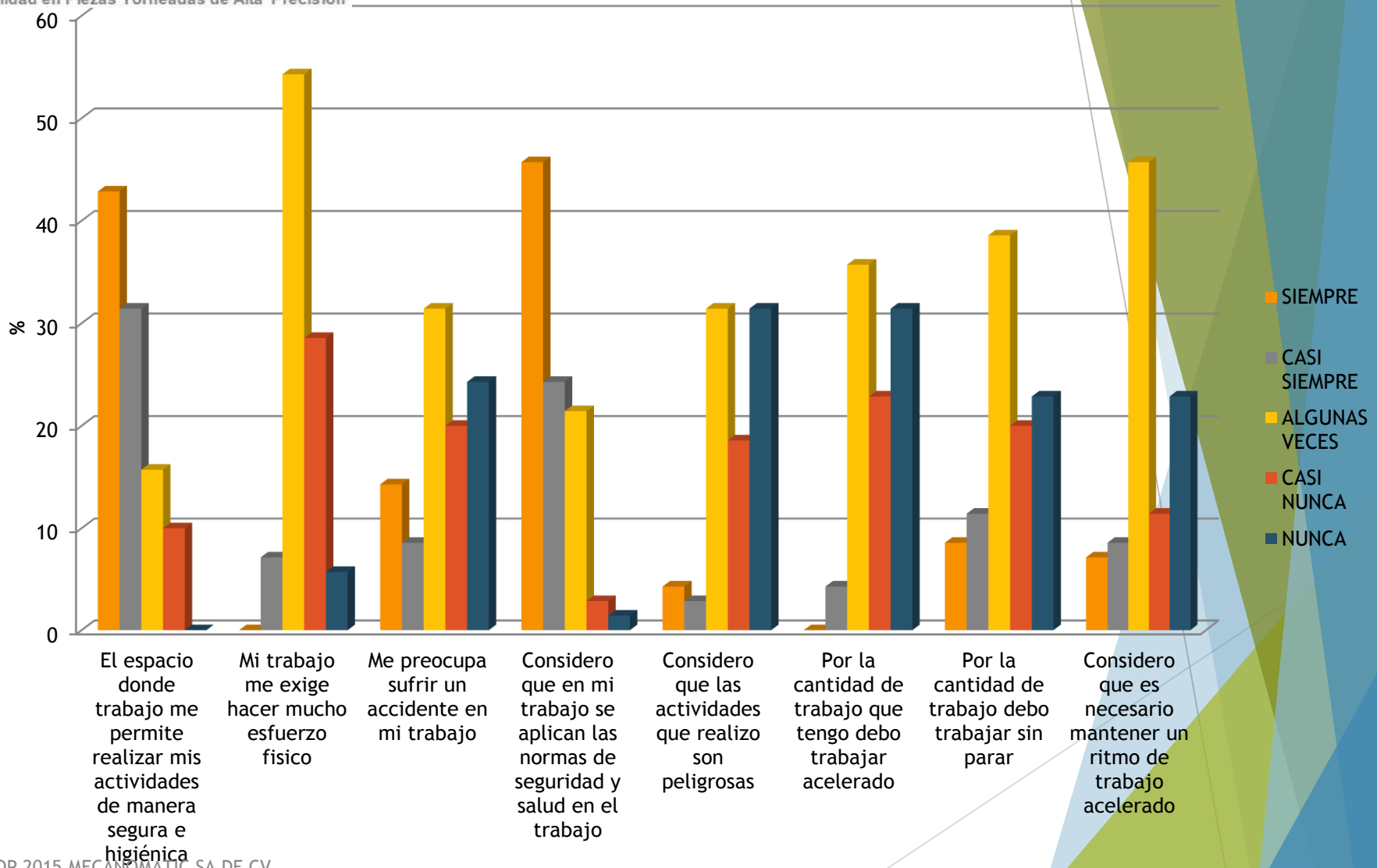
ANEXO ESTADISTICO ESTUDIO DE FACTORESPSICOSOCIALES

COP 2015 MECANOMATIC SA DE CV
ELABORO: ING. AURA GOMEZ

Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

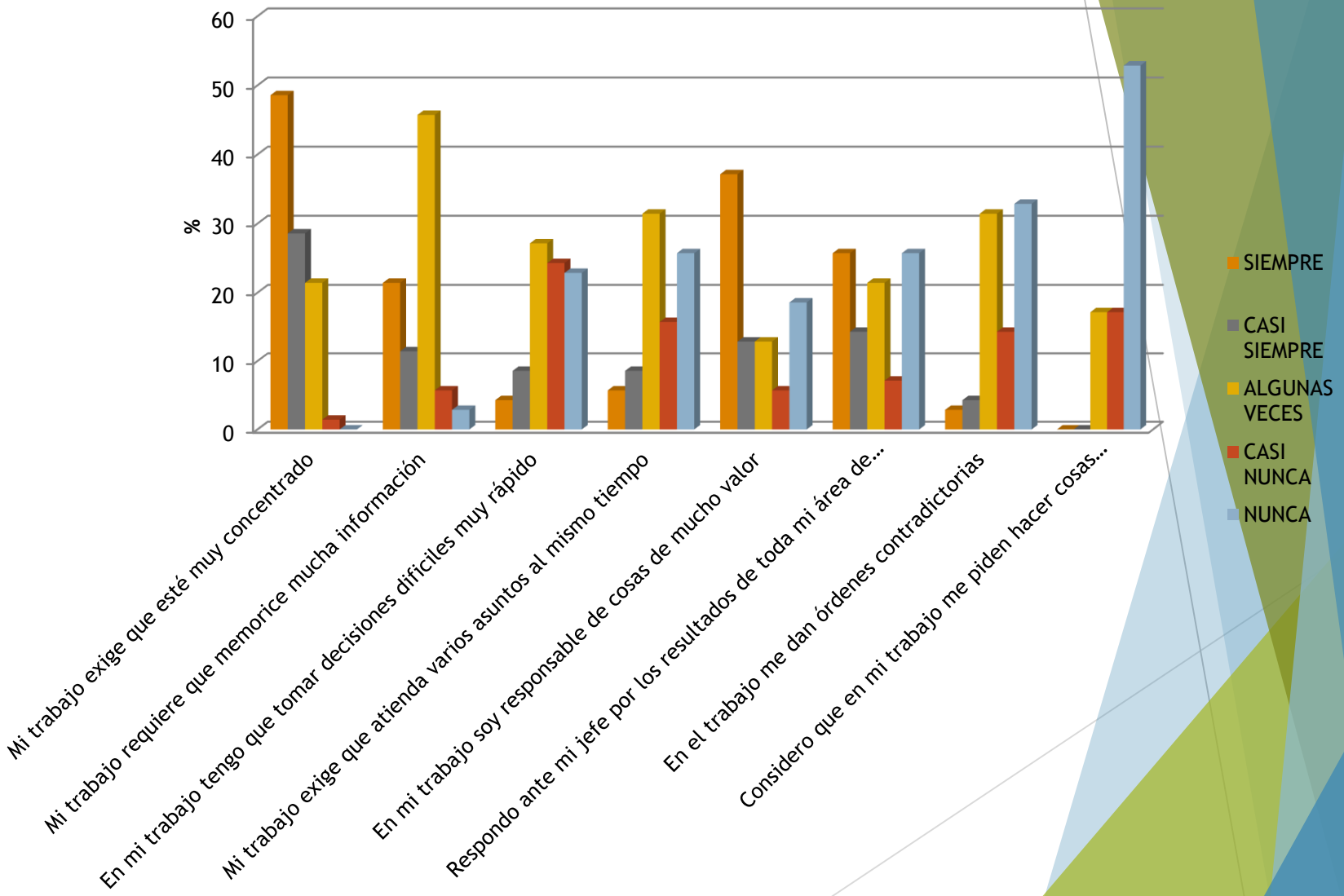
CONDICIONES AMBIENTALES



Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

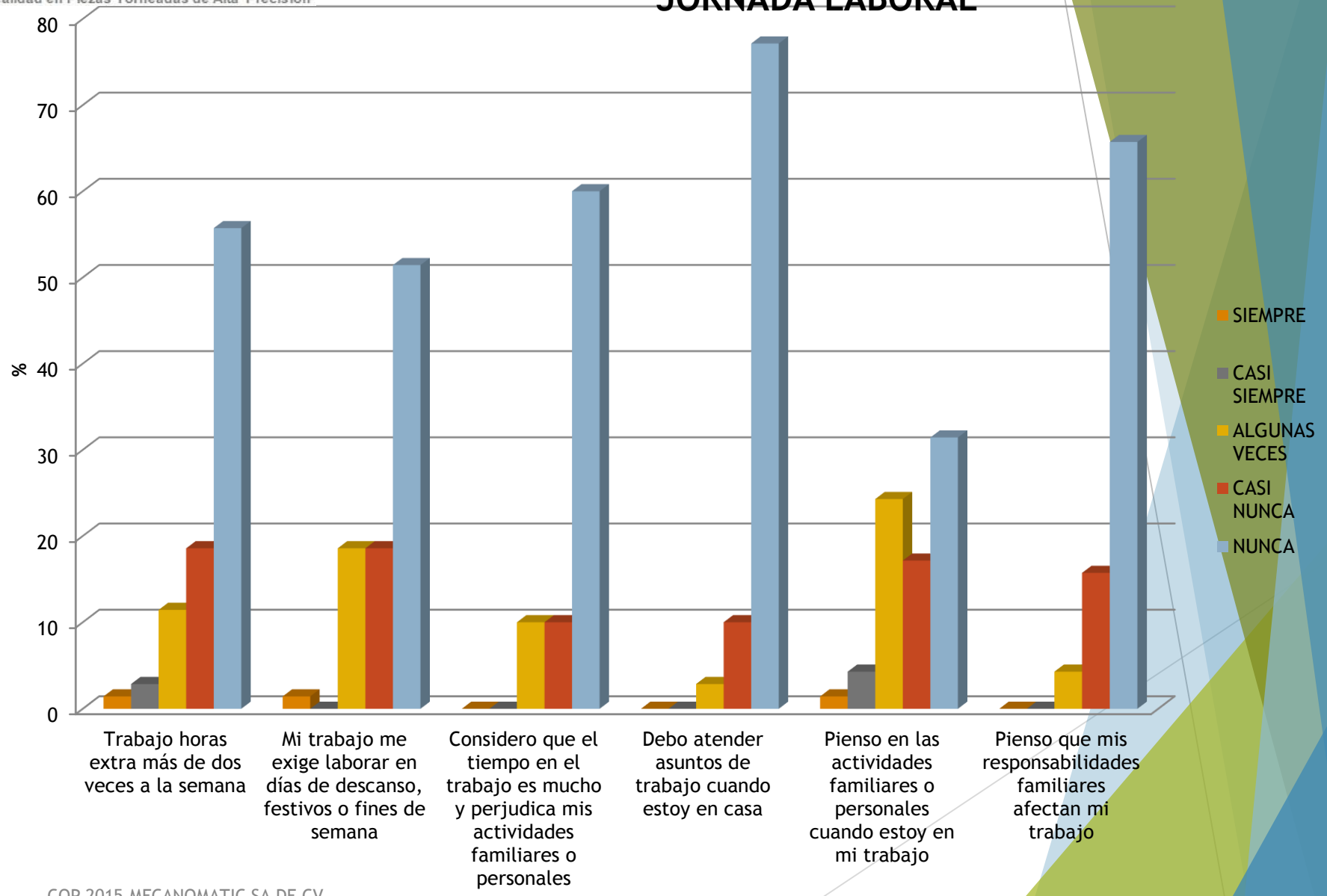
ESFUERZO MENTAL Y RESPONSABILIDADES



Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

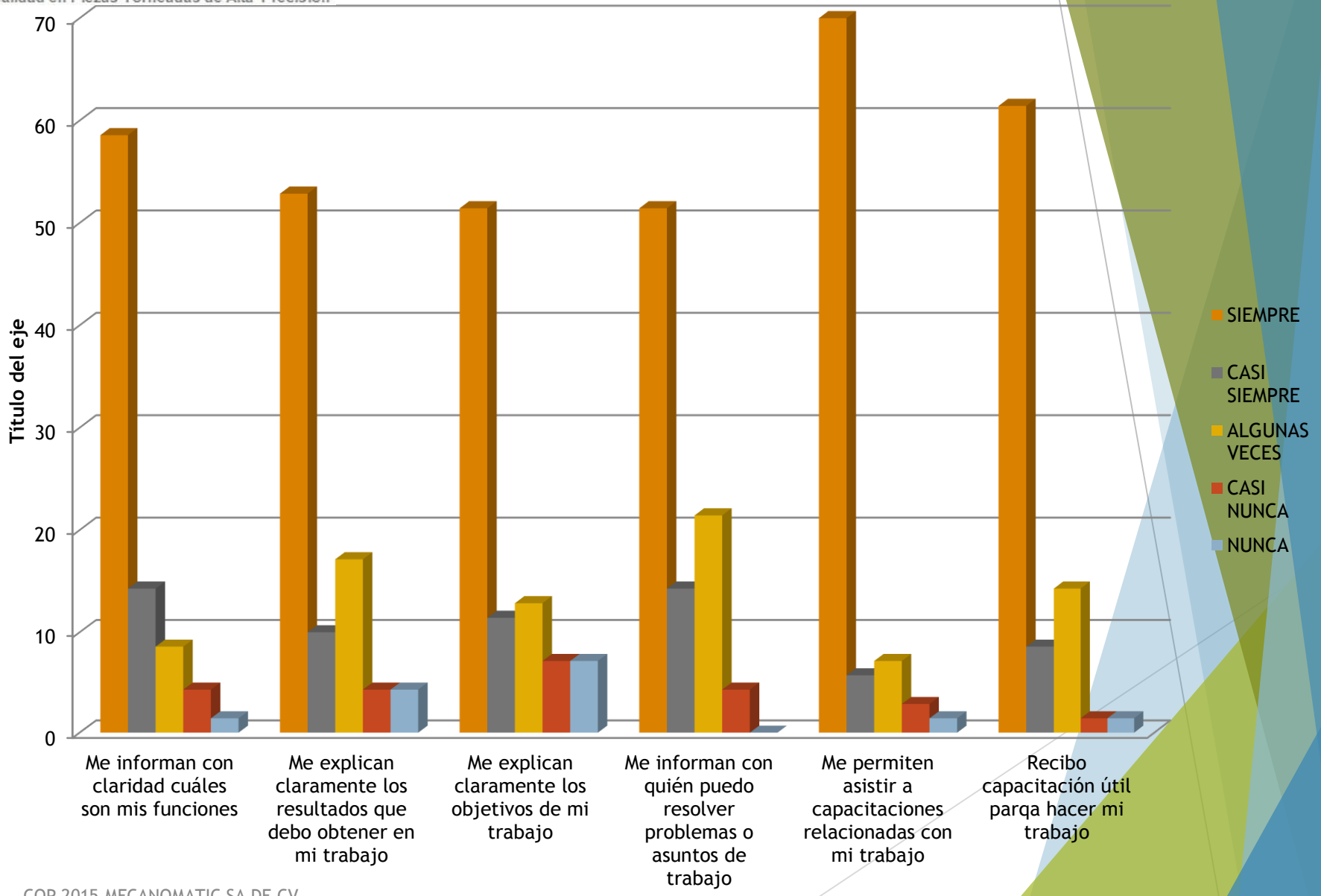
JORNADA LABORAL



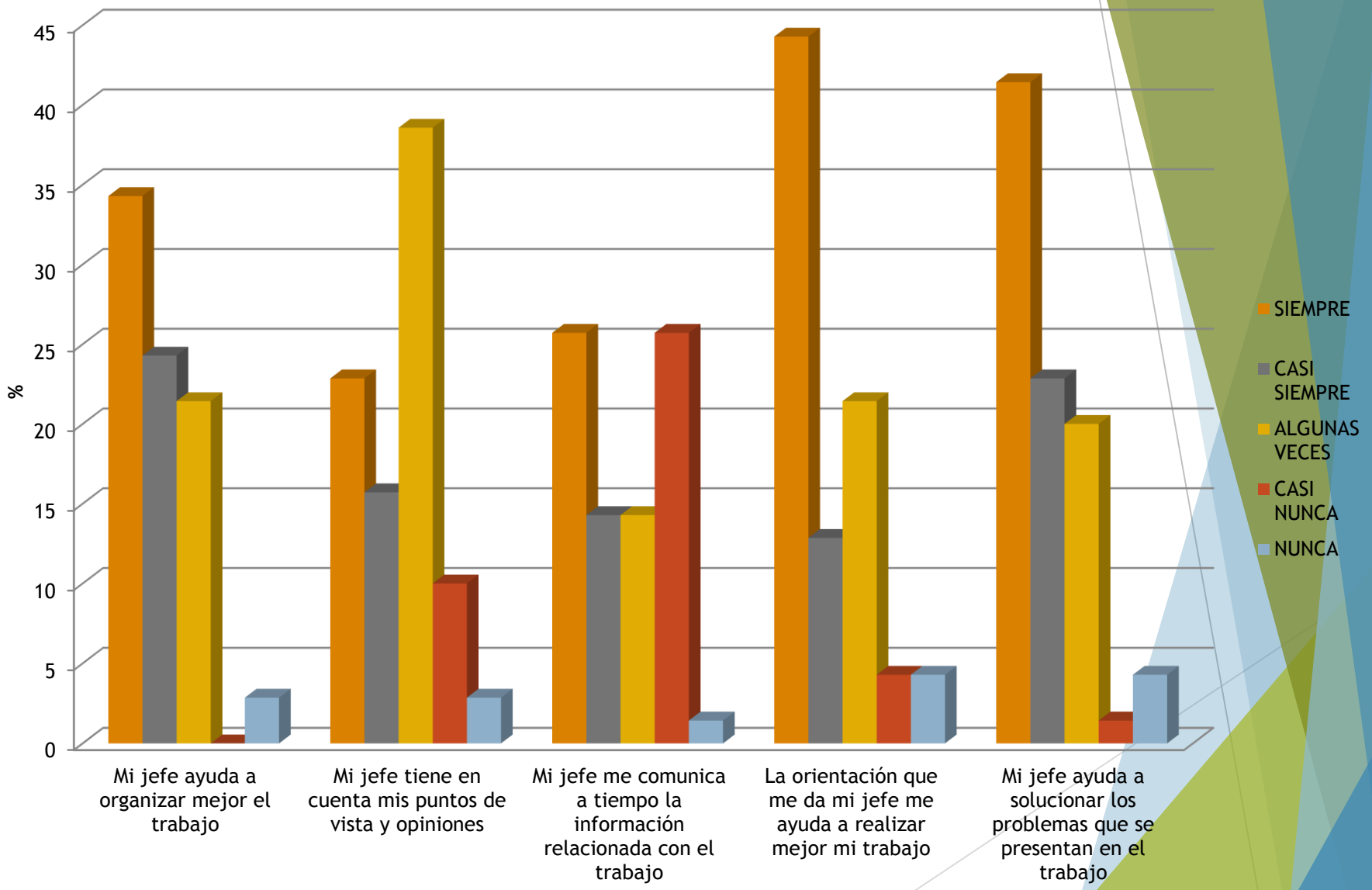
Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

CAPACITACION E INFORMACION



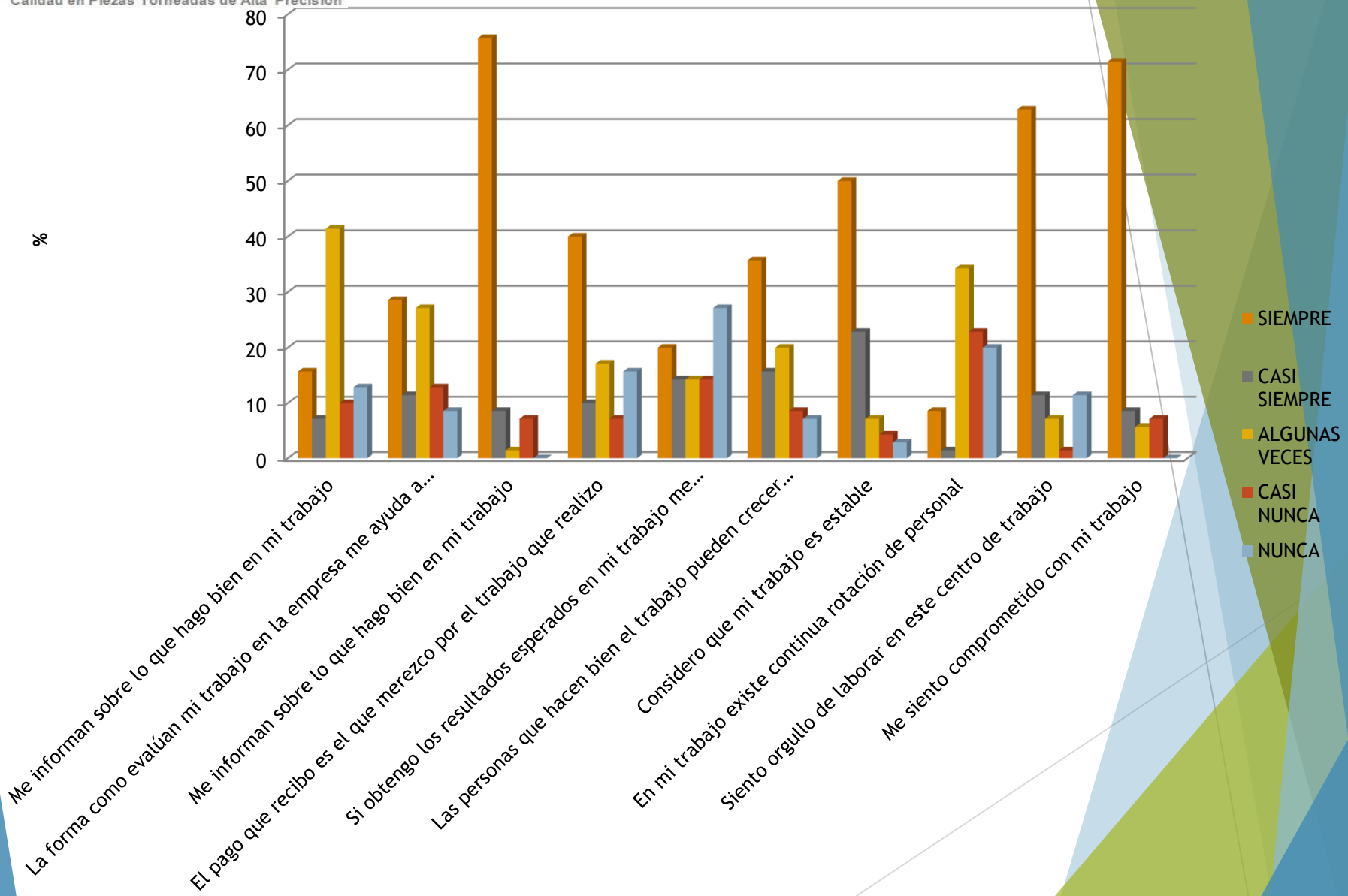
RELACION CON JEFES



Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

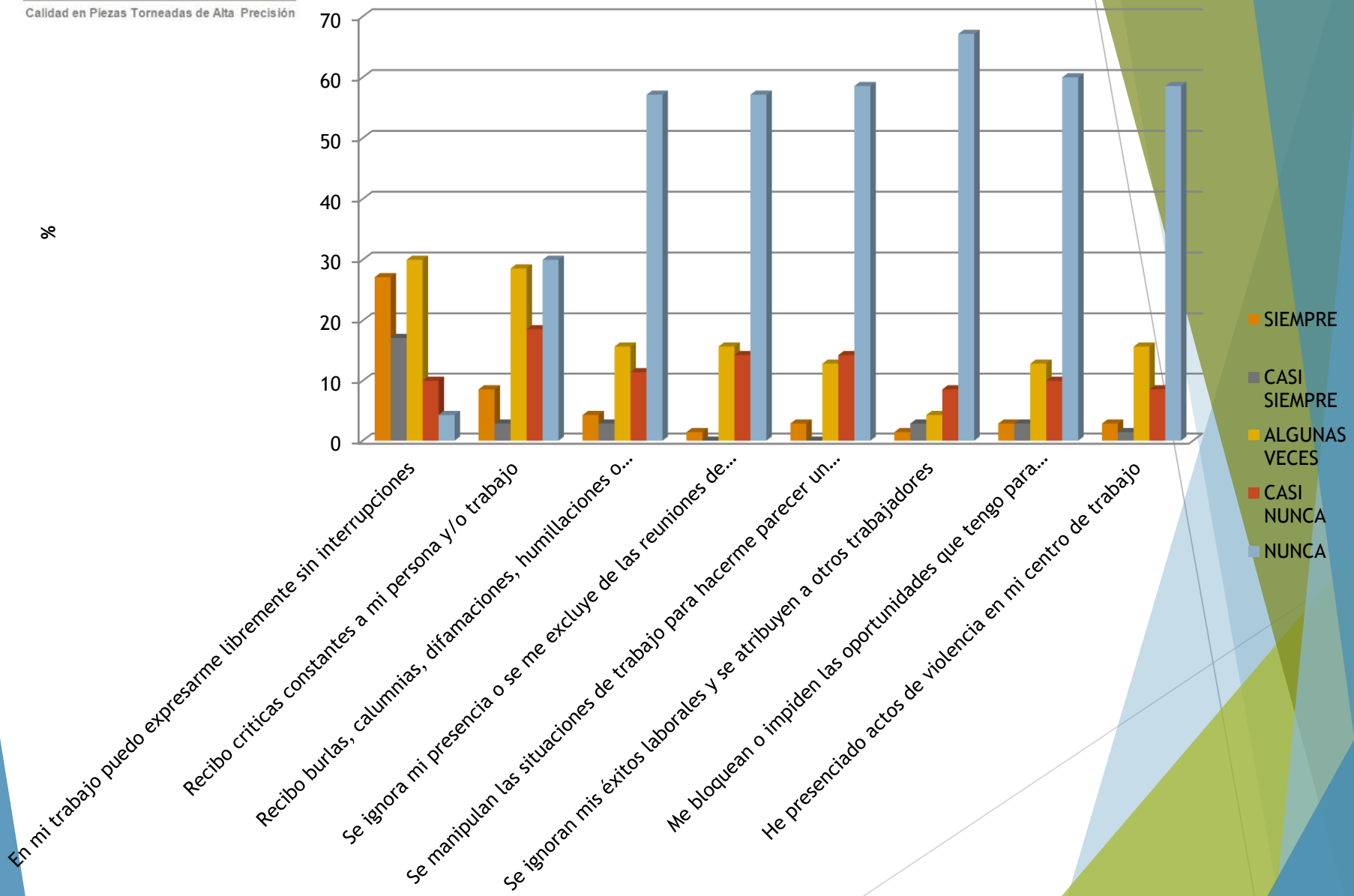
RENDIMIENTO, RECONOCIMIENTO Y ESTABILIDAD



Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

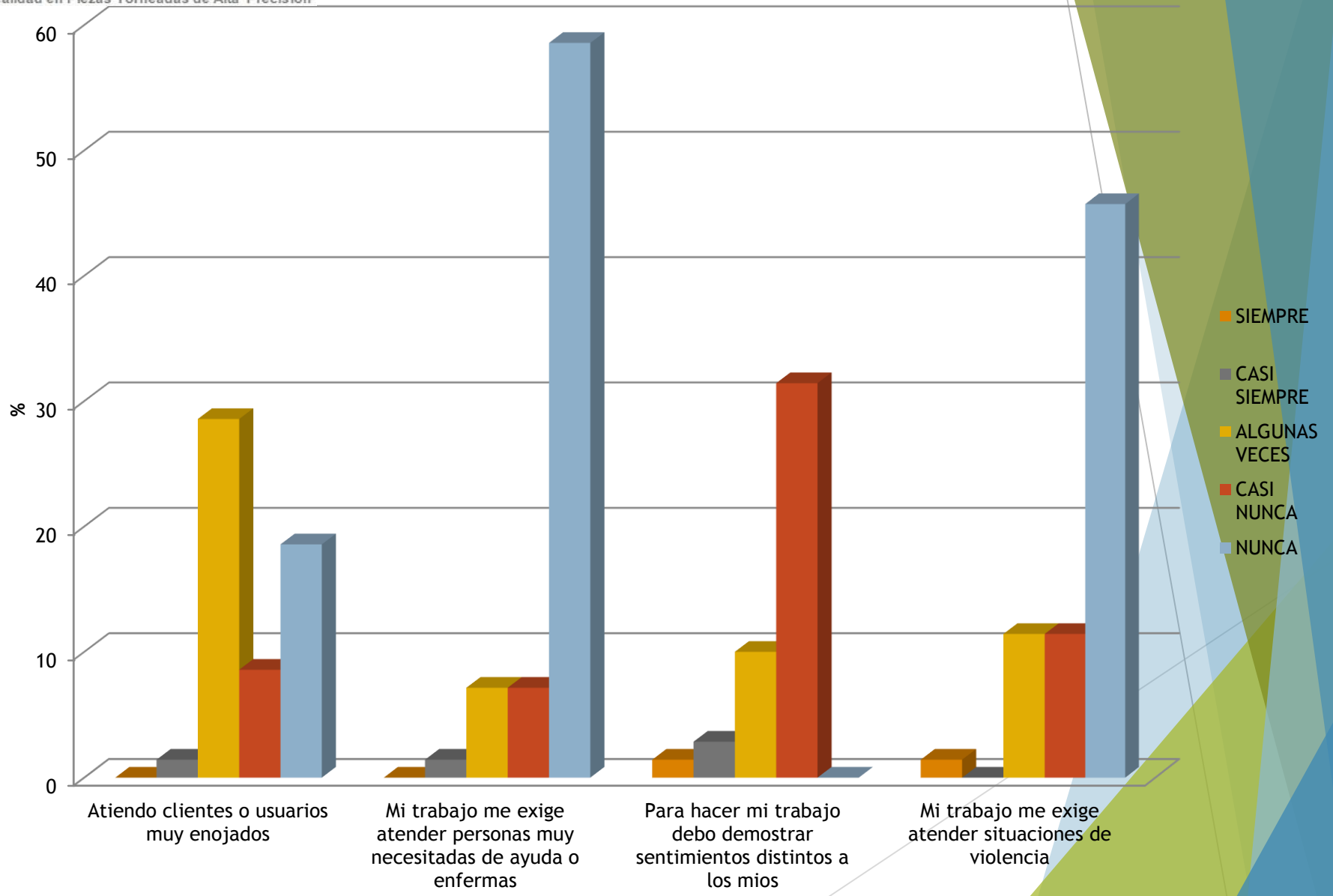
VIOLENCIA LABORAL



Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

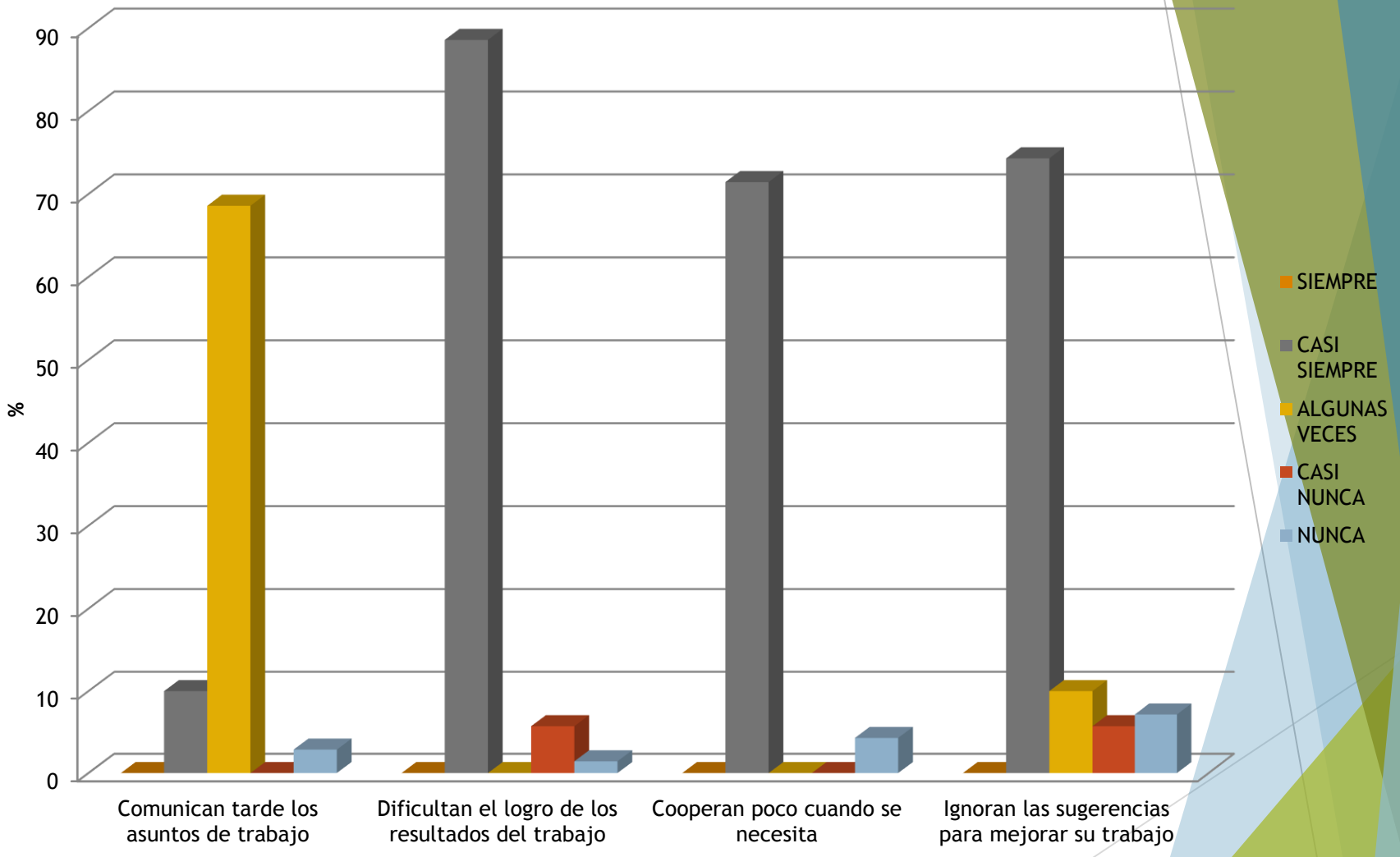
ATENCION A CLIENTES



Mecanomatic

Calidad en Piezas Torneadas de Alta Precisión

SUPERVISION



OPTIMIZACIÓN DE PRODUCCIÓN DIARIA (OPD)

ELABORO:

ING. AURA GOMEZ

DEFINICION

- Optimización de Producción Diaria, es un conjunto de actividades que unen esfuerzos para dar rápida solución a los problemas de producción encontrados en una jornada laboral, haciendo lo que se requiere, para satisfacer las expectativas del cliente (interno y externo).

Propicia la fluidez de la comunicación personal

Evita la lenta contestación al emplear otros medios de comunicación

Apoyo para dar prioridad a las actividades

Responde rápidamente a los inconvenientes, a las oportunidades de mejora y a las ideas propuestas por todos los integrantes de la organización

OPTIMIZACIÓN DE PRODUCCIÓN DIARIA (OPD)

OBJETIVOS:

- Conocer la meta de producción deseada
- Identificar áreas de oportunidad y de mejora para resolver problemáticas y prevenir desperdicios en el proceso.
- Saber qué es lo que se tiene que hacer para lograrla y quienes pueden apoyar para lograrlo
- Estar consientes de los resultados en todo momento
- Rendir cuentas sobre los resultados de manera regular.

PRINCIPIOS BASICOS:

- Incrementar la confianza y la comunicación
- Disminuir las barreras de comunicación y los procesos largos
- Hacer eficientes los procesos
- Enfocar los esfuerzos en prioridades de acuerdo a su importancia

PARTICIPANTES:

- Operadores y ajustadores en planta
- Encargados de área
- Controladores de producción
- Ingeniería
- Planeación
- Almacén
- Calidad
- Infraestructura / seguridad
- Recursos Humanos

NIVELES

NIVEL 1

- MANDOS MEDIOS Y SU PERSONAL A CARGO
- REUNION DIARIA

NIVEL 2

- MANDOS MEDIOS Y STAFF
- REUNIÓN DOS VECES POR SEMANA

NIVEL 3

- REUNION CARA A CARA ENTRE AREAS, PARA VER TAREAS ESPECIFICAS (PLANEACION-CONTROL DE PRODUCCION / ALMACEN-VENTAS)
- UNA VEZ POR SEMANA

NIVEL 4

- REVISION QUINCENAL POR PARTE DE LAS GERENCIAS DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN LOS NIVELES ANTERIORES
- UNA VEZ AL DIA

NIVEL 5

- DIRECCION GENERAL
- REVISION MENSUAL DE LOS AVANCES DE LAS ACTIVIDADES REALIAZADAS EN LOS NIVELES ANTERIORES

OPTIMIZACIÓN DE PRODUCCIÓN DIARIA **NIVEL 1**

OPERADORES

- Monitoreo de producción cada 2 horas.
- **REPORTE DE PRODUCCIÓN**
- Descripción de inconvenientes cada dos horas
- Conteo real de tiempos muertos
- Acciones de contención

ENCARGADO DE ÁREA

- Registro acumulado de los días sin accidentes mediante la cruz de seguridad
- Evaluación de 5´s
- Eficiencia global (cantidad de piezas fabricadas / cantidad de piezas objetivo)

ENCARGADOS DE ÁREA Y OPERADORES

- Reunión con ambos turnos con una duración de 10 minutos
- Discutir resultados, inconvenientes e ideas de ambos turnos.
- Los registros de los resultados se plasmaran en la agenda de OPD Nivel 1
- Llenado de lista de asistencia por dia en formato mensual

La revisión de los datos de producción y el resumen de los inconvenientes por turno, lo realiza el personal de control de producción, mediante el formato de carga de máquinas. Esta es la información que se revisa en el segundo nivel.

Los inconvenientes considerados en este nivel son:

- Material (MP)
- Ajustes, afilado (AJ)
- Herramienta (H)
- Personas (RH)
- Capacitación (C)
- Limpieza (L)
- Paro total (Paro)
- Documentación (DOC)

El objetivo de estas reuniones es identificar y escalar los inconvenientes de una jornada de producción, así como generar confianza entre los operadores para expresar sus puntos de vista y desarrollar sus habilidades de liderazgo, pues se propone que diariamente se rolen los participantes para discutir los resultados obtenidos y se tome asistencia.

OPTIMIZACIÓN DE PRODUCCIÓN DIARIA
NIVEL 2

Los encargados de área (piloto- después todas las áreas tendrán su reunión de primer nivel y tendrán más inconvenientes que discutir durante la reunión del nivel 2) involucrados en el nivel 1 discutirán los inconvenientes detectados durante la producción del día anterior con los encargados de:

Ingeniería
Control de producción
Planeación
Almacén
Calidad
Infraestructura / seguridad
Recursos Humanos

Esta reunión se llevará a cabo dos veces por semana (martes y jueves) a las 9 de la mañana y se darán fechas de cumplimiento a los inconvenientes encontrados de acuerdo a los involucrados en resolverlos.

OPTIMIZACIÓN DE PRODUCCIÓN DIARIA
NIVELES 3, 4 Y 5

NIVEL 3

- Si se tienen asuntos que resolver de manera individual entre dos integrantes de la reunión del nivel 2, se organizaran para dar seguimiento a las actividades de manera personal (es decir, cara a cara).
- Por ejemplo, reunión diaria de ventas con almacén para organizar ruta del día siguiente.

NIVEL 4

- De manera semanal el personal de control de producción realizara un informe a la gerencia (de producción, administrativa y financiera) con las actividades realizadas a lo largo de la semana y las que requieren alguna autorización o inversión para ser programadas de acuerdo a las necesidades. Se llevara a cabo una reunión quincenal con los involucrados

NIVEL 5

- Si alguno de los inconvenientes no pudiera ser resuelto en los niveles anteriores se consulta con la dirección general para su solución. Se realiza la revisión de indicadores de todas las áreas por parte de la dirección general de manera mensual.

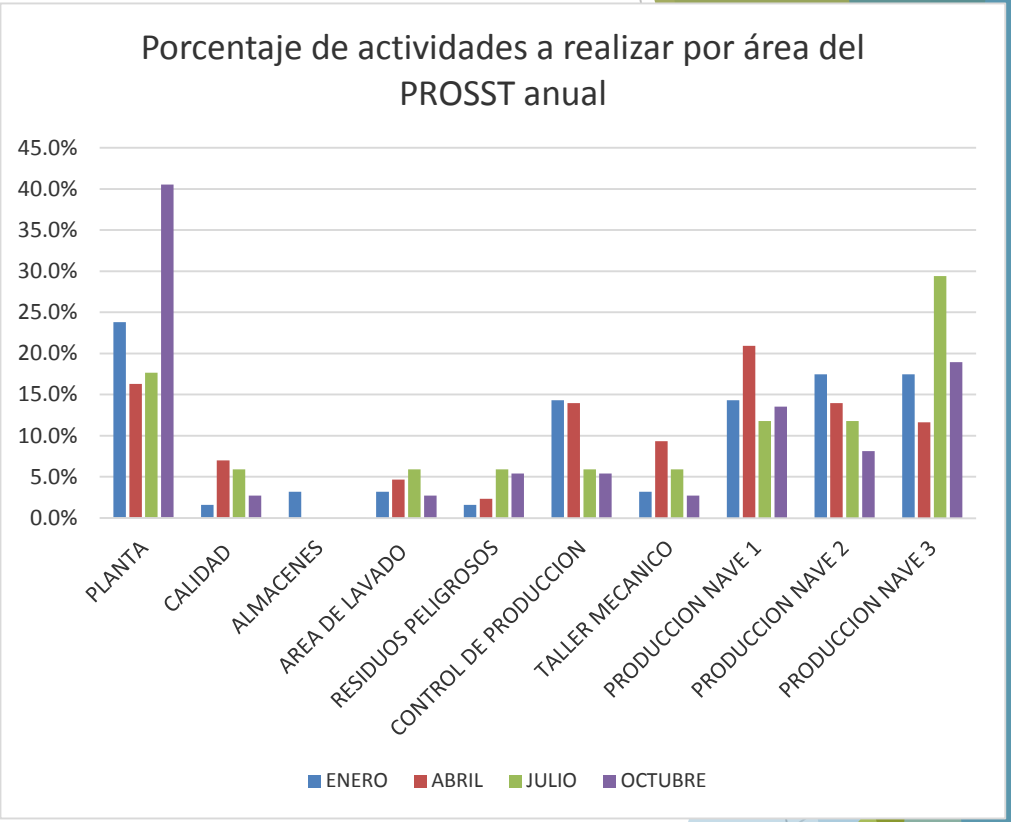
Valoración de las condiciones y actos inseguros en las instalaciones de ambas plantas, a través de la elaboración de Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (PROSST)

COP 2015 MECANOMATIC SA DE CV
ELABORO: ING. AURA GOMEZ

De las condiciones y actos inseguros detectados, en las evaluaciones trimestrales, se presenta un resumen del total de observaciones por área de trabajo en cada planta, teniendo los siguientes resultados.

PLANTA 1

ÁREA	ENERO	ABRIL	JULIO	OCTUBRE
PLANTA	20.0%	12.3%	8.5%	14.7%
CALIDAD	1.7%	1.5%	1.7%	5.9%
ALMACEN	20.0%	6.2%	8.5%	44.1%
SUSTANCIAS QUIMICAS	11.7%	16.9%	11.9%	0.0%
MULTIHUSILLOS	21.7%	13.8%	18.6%	8.8%
SEGUNDAS OPERACIONES	13.3%	12.3%	18.6%	2.9%
TAPANCO ALMACEN HTAS /ALMACEN HTAS	0.0%	15.4%	10.2%	11.8%
CNC	10.0%	9.2%	8.5%	5.9%
OFICINAS	1.7%	12.3%	13.6%	5.9%

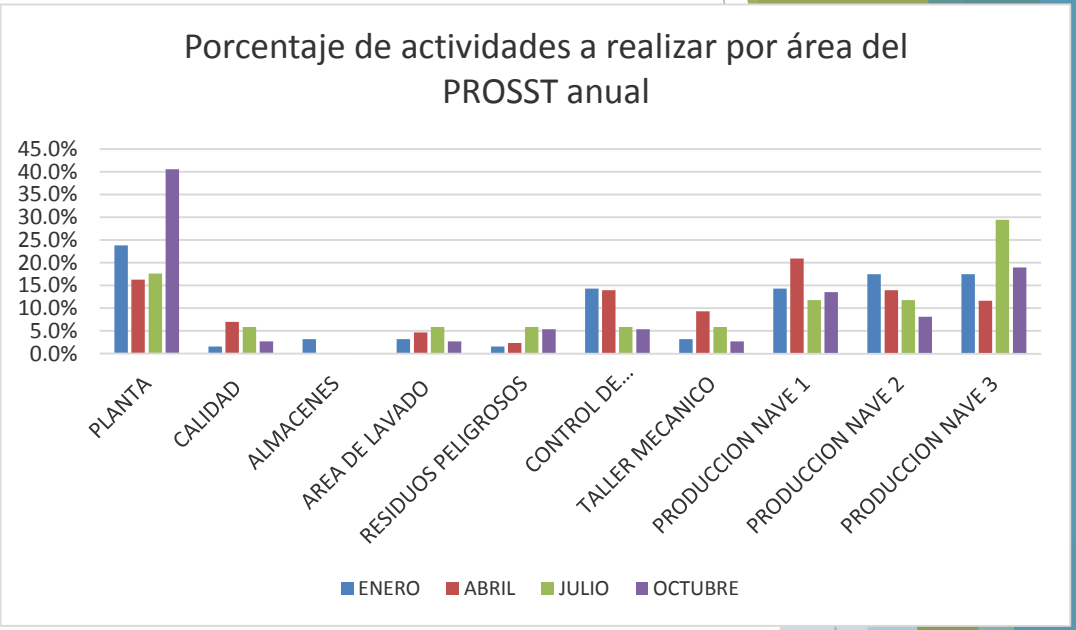


De manera general se observa una disminución de la ocurrencia de actos y condiciones inseguras en la mayoría de las áreas de planta 1. Considerando como áreas de oportunidad para la disminución de los mismos en 2016, para áreas comunes en la planta, control de calidad, almacenes y áreas administrativas.

De las condiciones y actos inseguros detectados, en las evaluaciones trimestrales, se presenta un resumen del total de observaciones por área de trabajo en cada planta, teniendo los siguientes resultados.

PLANTA 2

ÁREA	ENERO	ABRIL	JULIO	OCTUBRE
PLANTA	23.8%	16.3%	17.6%	43.6%
CALIDAD	1.6%	7.0%	5.9%	2.6%
ALMACENES	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%
AREA DE LAVADO	3.2%	4.7%	5.9%	2.6%
RESIDUOS PELIGROSOS	1.6%	2.3%	5.9%	5.1%
CONTROL DE PRODUCCION	14.3%	14.0%	5.9%	5.1%
TALLER MECANICO	3.2%	9.3%	5.9%	2.6%
PRODUCCION NAVE 1	14.3%	20.9%	11.8%	12.8%
PRODUCCION NAVE 2	17.5%	14.0%	11.8%	7.7%
PRODUCCION NAVE 3	17.5%	11.6%	29.4%	17.9%



De manera general se observa una disminución de la ocurrencia de actos y condiciones inseguras en la mayoría de las áreas de planta 2. Considerando como áreas de oportunidad para la disminución de los mismos en 2016, para áreas comunes en la planta, residuos peligrosos y producción Nave 3.

Plan de acción anticorrupción los trabajadores de la empresa y extorsión vía telefónica.

COP 2015 MECANOMATIC SA DE CV
ELABORO: ING. AURA GOMEZ

Principios anticorrupción

Contar con el personal calificado en cada departamento para que atienda los requerimientos en materia gubernamental en su esfera de competencia y evitar a toda costa caer en actos que contravengan las disposiciones legales aplicables.

Capacitación y actualización de cada departamento de la empresa, cuando se presente algún cambio a la normatividad aplicable en su ámbito de influencia, para atender cambios previstos por las instancias gubernamentales.

Solicitar el asesoramiento y/o contratación de Organismos Auditores y/ Dictaminadores Autorizados por las instancias Gubernamentales para dar cabal cumplimento a los mandatos oficiales que se exijan.

PLAN DE ACCIÓN PARA LLAMADAS DE EXTORSIÓN EN MECANOMATIC S.A. DE C.V.

COP 2015 MECANOMATIC SA DE CV
ELABORO: ING. AURA GOMEZ