



**ASIENTOS
ESTEBAN
MÉXICO**

COP

Comunicación sobre el
Progreso

Naciones Unidas
Pacto Mundial México

Enero 2019
Periodo Enero-Diciembre
2018



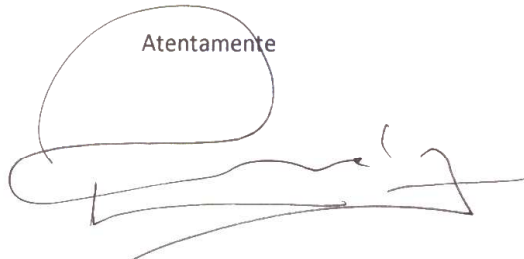
CARTA DE DIRECCIÓN

El Marqués, Querétaro, Diciembre de 2018

Me complace confirmar que ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO S.A DE C.V 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 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



David García Zapata
Gerente General

Av. de las misiones no. 23 Parque Industrial Bernardo Quintana C.P. 76246 Querétaro

Av. de las misiones no. 23 Parque Industrial Bernardo Quintana C.P. 76246 Querétaro

INFORMACIÓN GENERAL

¿Quiénes Somos?

ESTEBAN es una división del grupo Alemán AUNDE, la cual se dedica a diseñar y fabricar asientos y sus componentes para vehículos. La planta matriz está ubicada en Pamplona, España. El inicio de las operaciones del filial Esteban México se da en 1998 en Puebla, y en 2006 es trasladada a la ciudad de Querétaro.

ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO Pertenece:

Grupo Alemán AUNDE:

Actualmente lo forman 4 divisiones

- AUNDE (Telas)
- ISRINGHAUSEN (Asientos conductor y furgonetas)
- ESTEBAN (Asientos autobús)
- FEHRER: (Desarrollo de ergonomía y tecnología para sistemas de Asientos)



Fundado en 1899



Textiles
Pielés
29 Plantas
21 países

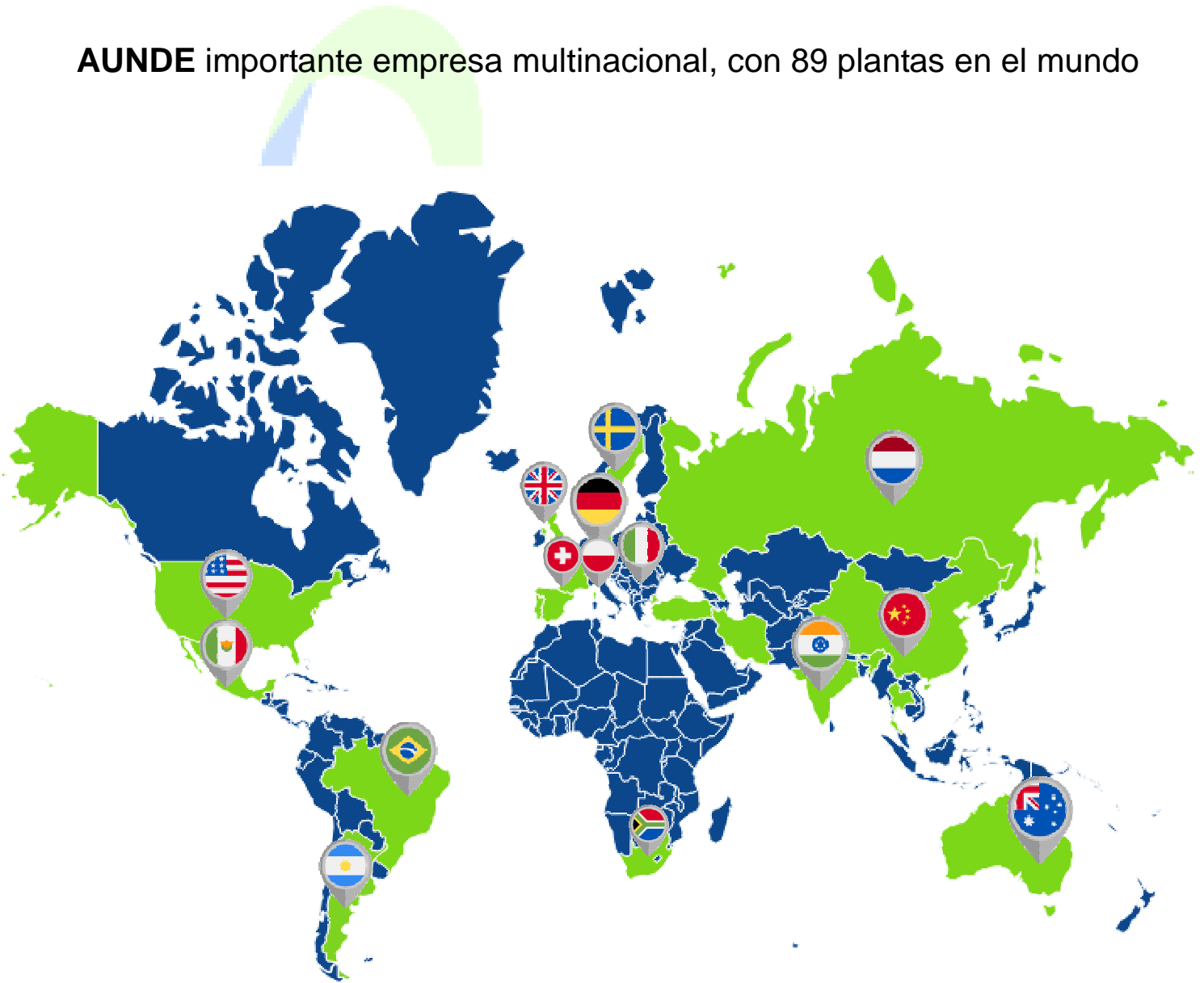


Sistemas de
Asientos
Resortes
Técnicos
41 Plantas
20 Países



Piezas de
Espuma
Composición
de Interiores
19 Plantas
7 Países

AUNDE importante empresa multinacional, con 89 plantas en el mundo



ESTEBAN

DESCRIPCIÓN DE PROCESOS



SOLDADURA

- Corte de metal.
- Dobles de tubo.
- Troquelado
- Barrenado



MONTAJE

- Pre montaje
- Montaje final.



CORTE DE METAL

DOBLES DE TUBO

BARRENADO

CORTE Y COSTURA

- Corte de tela.
- Costura de fundas.

ESTEBAN

PEGADO

TAPIZADO



ESTEBAN

Certificate IATF 0341661
Certificate SGS MX14/100004

The management system of
**Asientos Esteban Mexico
S.A de C.V**

Av. De Las Misiones No. 23, Fracc. Industrial Bernardo Quintana El Marques,
76246 Querétaro, Mexico

Has been assessed and certified as meeting the requirements of

IATF 16949:2016
Edition 1

For the following activities
Design and manufacture of seating systems.
EXCLUSIONS: None


3 Year certification is valid from 06 November 2018 until 05 November 2021
and remains valid subject to satisfactory surveillance audits
Version no. 4 Current version updated 06 November 2018



Asientos Esteban México cuenta con certificaciones internacionales por las cuales se forma el Sistema Integrado de Gestión que incluye:

- IATF 16949 Gestión de la calidad automotriz
- ISO 14001 Sistema de gestión ambiental.
- OHSAS 18001 / Sistema de gestión de seguridad y Salud.

En el mes de agosto se obtuvo con éxito el certificado de transición bajo la norma IATF 16949:2016, gracias a la colaboración de todo el equipo de trabajo.

Authorized by

Veto Power Authority



Contracted Office: SGS United Kingdom Ltd, Station Road, Oldbury, West Midlands, B69 4LN, UK.
Email: mail.hq@sgs.com

SGS IATF 16949 0517 M2 GP

Page 1 of 2

Asientos Esteban mantiene el esfuerzo y compromiso para para lograr la mejora continua en todos los procesos.

This document is issued to the Client subject to the General Conditions of Certification Services available at www.sgs.com/terms and conditions of Use. Attention is drawn to the limitation of liability, indemnification and jurisdictional issues established therein. The authenticity of this document can be verified at www.sgs.com/verification and conditions of Use. Any reproduction, alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is strictly prohibited and may be prosecuted to the fullest extent of the law.



Calidad
IATF 16949:2016



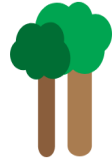
Mejora Continua
Prevencción de defectos
Reducción de la variación y de los desperdicios en la cadena de suministro



Ambiental
ISO 14001:2015



Responsabilidad Social
Entorno Ambiental
Gestión Sostenible
Equilibrio de necesidades socio-económicas.



Seguridad
OHSAS 18001:2007

Empleados
Trabajadores
Instalaciones y materiales
Control y reducción de Riesgos





DESARROLLO DEL LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

PRINCIPIO 01 DERECHOS HUMANOS

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente”

Asientos Esteban relaciona su crecimiento económico e igualdad mediante una combinación de objetivos sociales y económicos, esto se debe al compromiso y al esfuerzo de su activo más importante: El capital humano.

Por tal razón, existe una constante preocupación por implementar prácticas laborales justas, competitivas y realizar distintas actividades para mejorar la satisfacción laboral, el compromiso del personal, todo lo anterior alineado a lo indicado en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, aplica sus lineamientos en favor de un empleo justo descritos en un reglamento interno de trabajo, que todo el personal conoce al momento de ingresar a la organización.



PRINCIPIO 02

“Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos”

En Asientos Esteban nos comprometemos a llevar a cabo acciones que nos permiten proteger los derechos humanos de nuestros empleados y partes interesadas.



ESTEBAN

Asientos Esteban cuenta con una política de Gestión Integral donde reúne puntos que favorecen el apoyo a los 10 principios del Pacto Mundial.



**POLÍTICA INTEGRAL DE CALIDAD,
MEDIO AMBIENTE,
SEGURIDAD Y SALUD**



En ASIENTOS ESTEBAN mantenemos un firme compromiso:

- En lograr la satisfacción de nuestros clientes y partes interesadas.
- Con nuestra gestión sostenible y la protección del medio ambiente, previniendo y mitigando los impactos ambientales de nuestra actividad.
- Con la prevención de la seguridad y salud laboral mediante la eliminación de peligros y reducción de riesgos.
- Respetando el cumplimiento de requisitos y normativas legales aplicables y otras normativas establecidas por la organización.



Rev. 0, Enero 2019

M I S I Ó N

Fabricar sistemas de asientos que excedan las expectativas de nuestros clientes y satisfacer las necesidades de las partes interesadas, cumpliendo nuestros objetivos establecidos.

V I S I Ó N

Conseguir el liderazgo del mercado en sistemas de asientos para transporte, en calidad, innovación y servicio.

Rev. 0, Enero 2019

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Éxito Económico
2. Optima satisfacción de nuestros clientes
3. Personal cualificado, comprometido, satisfecho y saludable
4. Cumplimiento de requisitos legales aplicables y otros, de seguridad y medio ambientales
5. Mejora continua en todas las áreas
6. Responsabilidad Social
7. Productos con calidad, fiabilidad y seguridad

Rev. 0, Enero 2019

VALORES

- Lealtad
- Justicia
- Respeto
- Honestidad
- Igualdad



Rev. 0, Enero 2019

CODIGO DE CONDUCTA ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO

Nuestra mayor prioridad es asegurar la salud y seguridad de nuestros empleados.

En ASIENTOS ESTEBAN MEXICO se trabaja bajo condiciones de seguridad y salud.

Ningún trabajador será discriminado por su nacionalidad, género, color de piel, edad condición sexual o creencias personales.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO pertenece a una compañía internacional con plantas en todo el mundo. Por lo tanto todos los negocios serán llevados a cabo bajo la normativa del país que corresponda. Cumpliendo en todo momento con toda la legislación de cada país.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO se compromete a contribuir con la sostenibilidad ecológica.

La energía y la materia prima han de usarse de manera eficiente.

Los materiales que contaminen el medio ambiente o dañen la salud de los trabajadores no deben usarse.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO respeta los derechos humanos internacionales.

El trabajo infantil, trabajo forzoso, la coacción física o mental está prohibida en ASIENTOS ESTEBAN MEXICO, así como en nuestros proveedores y sub-proveedores.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO, en toda la organización deben ser tratados con respeto y dignidad. Ningún empleado se verá expuesto a acoso físico, sexual, psíquico, verbal o abuso de cualquier tipo.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás en la vida social y de negocio de la empresa. El respeto y la igualdad de trato son fundamentales en la cultura corporativa de ASIENTOS ESTEBAN MEXICO.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO ni favorece ni discrimina a los empleados que son miembros de organizaciones de trabajadores o sindicatos.

Todos los empleados están obligados a garantizar que sus actividades privadas e intereses económicos no entran en conflicto con los intereses de ASIENTOS ESTEBAN MEXICO. Cualquier medio para tomar ventaja indebida está prohibido en ASIENTOS ESTEBAN MEXICO.

A fin de mantener nuestra competitividad global y para lograr nuestros objetivos de negocio, la formación y capacitación juega un papel importante en ASIENTOS ESTEBAN MEXICO.

Este código de conducta es accesible a todos los empleados.

La Dirección se ha comprometido a supervisar el cumplimiento del mismo.

Todos los empleados quedan invitados a utilizar estos principios como guía para su propio comportamiento.

Tanto los trabajadores como los proveedores de ASIENTOS ESTEBAN MEXICO están obligados a cumplir con estos principios.

Release 2018

ESTEBAN

Asientos Esteban cuenta con su Reglamento Interno de Trabajo, formulado por la comisión mixta conformada por la representación de los trabajadores y de la empresa denominada Asientos Esteban México SA de CV con fundamento en lo dispuesto en los artículos 422 al 425 de la Ley Federal del Trabajo, sujeto a la declaración y artículos que en seguida se detallan.

Se cuenta con 8 Capítulos,

- I. GENERALIDADES
- II. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
- III. PERIODO DE PRUEBA
- IV. DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PARA CON LOS TRABAJADORES
- V. DEL LUGAR DE TRABAJO Y LOS HONORARIOS
- VI. SUELDOS Y SALARIOS

- VII. DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y LA FORMA DE APLICARLAS

A continuación se plasma el Capítulo IV, donde describe la responsabilidad de la empresa para con los trabajadores:




CAPÍTULO IV DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PARA CON LOS TRABAJADORES

Artículo 6.- son obligaciones de la empresa, en las relaciones laborales con sus trabajadores las siguientes:

- I.- Expedir el documento con la que se acredite la relación laboral y entregar una copia del mismo a sus trabajadores;
- II.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración y respeto;
- III.- Promover cursos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores en sus distintas áreas;
- IV.- Proporcionar oportunamente al trabajador los útiles, equipo y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, y mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las oficinas, para el mejor desarrollo de sus labores;
- V.- Pagar puntualmente los salarios y demás prestaciones o incentivos que se acuerden a sus trabajadores;
- VI.- Abstenerse de hacer colectas, suscripciones y de realizar propaganda política o religiosa en el lugar de ejecución del trabajo;
- VII.- Las demás que se consideren necesarias, para el beneficio de los trabajadores de la empresa.

Resumen del reglamento interno de trabajo

Una de las forma de difusión de nuestra Política de calidad, Reglamento interno de trabajo, Código de conducta y la descripción de nuestro compromiso con el Pacto Mundial es mediante en el Plan de Inducción durante su ingreso del personal:

PLAN DE ACOGIDA AEMX MEXICO (MOI) Y (MOD)			
DEPARTAMENTO: <u>LOGISTICA</u>		Fecha: <u>30/07/18</u>	
PUESTO: <u>PLANEACION DE MATERIALES</u>			
NOMBRE: <u>ELIZABETH WAHLEN AUSTRIA</u>			
	RESPONSABLE	FECHA REALIZACION	FIRMA
PERSONAL Y PRESENTACIÓN EMX			
Antecedentes de la Empresa, ✓			
Organigrama ✓			
Lay Out ✓			
Modelos ✓			
Clientes ✓			
RECURSOS HUMANOS			
Prestaciones y Condiciones Laborales ✓			
SISTEMA DE CALIDAD			
Certificaciones ✓			
SEGURIDAD			
Equipo de Seguridad, Salidas de Emergencia y Reglamento de Seguridad ✓			
UBICACIÓN PUESTO, MEDIOS (MOI)			
Mesa, telefono, ordenador, correo electronico, firma de correo, cuenta de skype, firma de PDF. ✓			
CIERRE PLAN DE ACOGIDA			
COMENTARIOS EMPLEADO:			
Introducción muy completa y amena.	EMPLEADO	30/07/18	
COMENTARIOS SUPERIOR:			
Personal dispuesto y atento	SUPERIOR JERARQUICO	30-07-18	
COMENTARIOS RRHH			
Personal atento al temario, con buena actitud y muy receptiva	RRHH	30-07-18	

PLAN DE ACOGIDA AEMX MEXICO (MOI) Y (MOD)			
DEPARTAMENTO: <i>Almacén</i>		Fecha: <i>6/11/18</i>	
PUESTO: <i>Aux Almacén</i>			
NOMBRE: <i>Emilia Sanchez Hernandez</i>			
	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	FIRMA
<p>PERSONAL Y PRESENTACIÓN EMX</p> <p>Antecedentes de la Empresa. Organigrama Lay Out Modelos Clientes</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>Prestaciones y Condiciones Laborales</p> <p>SISTEMA DE CALIDAD</p> <p>Certificaciones</p> <p>SEGURIDAD</p> <p>Equipo de Seguridad, Salidas de Emergencia y Reglamento de Seguridad</p> <p>UBICACIÓN PUESTO, MEDIOS (MOI)</p> <p>Mesa, telefono, ordenador, correo electronico, firma de correo, cuenta de skype, firma de PDF.</p>	RRHH	<i>6-11-18</i>	
<p>CIERRE PLAN DE ACOGIDA</p> <p>COMENTARIOS EMPLEADO:</p> <p><i>Entendi capacitación</i></p>	EMPLEADO	<i>6/11/18</i>	
<p>COMENTARIOS SUPERIOR:</p> <p><i>Personal en disposición.</i></p>	SUPERIOR JERARQUICO	<i>6-11-18</i>	
<p>COMENTARIOS RRHH</p> <p><i>Atento = Participativo.</i></p>	RRHH	<i>6-11-18</i>	

Difusión en Página de Facebook acerca de nuestro compromiso con los Derechos Humanos Internacionales.



ESTEBAN

ASIENTOS ESTEBAN realiza distintas actividades y programas para todo el personal, donde se fomenta la integración y los valores para lograr una satisfacción laboral.

Paseo de Integración



Sábado 25 de agosto 2018



VILLA DEL CARBÓN
PUEBLO MÁGICO

Se le informa a todo el personal que confirmo asistencia:

1. Horario de salida de la empresa a Villa del Carbón 06:30 a.m.
2. Horario de regreso 08:00 p.m
3. Llevar ropa cómoda y mucha actitud para participar en las distintas actividades!





ATENCIÓN PAPAS

Se abre convocatoria de inscripción de niños con promedio de **8.5**., presentar documentos a partir de hoy hasta el 7 de agosto 2018.

- Presentar acta de nacimiento del niñ@, ser hijo del colaborador
- Presentar boleta de calificaciones de la institución
- Niñ@s inscritos en primaria y secundaria únicamente.





Festejo 15 de Septiembre



TE ESPERAMOS ESTE 15 DE SEPTIEMBRE EN EL ÁREA DE EXPOSICIÓN DE GRAFICAS KPI PARA FESTEJAR LOS 208 AÑOS DEL DÍA DE LA INDEPENDENCIA.





HABRÁ CONCURSOS Y UN DELICIOSO REFRIGERIO.



ASIENTOS ESTEBAN como una empresa socialmente responsable apoya a distintas organizaciones con mobiliario y/o equipo para mejorar sus instalaciones.

Donación de butacas al Centro Integral de Prevención y atención a conductas de Riesgos (CIPACOR).

 ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A DE C. V. 

El Marques, Querétaro, a 01 Octubre de 2018


Centro Integral de Prevención y Atención a Conductas de Riesgo (CIPACOR)
Lic. Luz Elena Rodríguez Estrada
Directora general
PRESENTE:

Asunto: Donación de bancas

Ing. Salvador Arteaga Barrera en mi carácter de **Gerente de Aseguramiento de Calidad / IMS** del establecimiento **ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A. DE. C.V.**, con R.F.C. AEM9910123D5, Domicilio en avenida de las Misiones 23, Parque Ind. Bernardo Quintana, El Marques, Querétaro, C.P. 76240, hago entrega de **6 bancas** a **Centro Integral de Prevención y Atención a Conductas de Riesgo (CIPACOR)**, ubicada en av. Platón no.232, Col. El Sabino, Querétaro, con el objetivo de apoyar a la institución con inmobiliario, con el compromiso de seguir siendo una empresa socialmente responsable.

Sin otro particular, me despido quedando a sus apreciables órdenes.

FIRMA DE RECIBIDO



Lic. Luz Elena Rodríguez Estrada
Directora general

Av. De las misiones N.23 Fraccionamiento Industrial Bernardo Quintana
El marques Querétaro. C.P. 76240



ESTEBAN

Donación de butacas y computadoras a Escuela Primaria Rafael Ramirez.

 ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A DE C. V 

El Marques, Querétaro, a 02 de Mayo 2018

**ESCUELA PRIMARIA RAFAEL RAMIREZ
SANTA CRUZ ESCANDON, SAN JUAN DEL RIO QUERETARO
PROFESOR ISIDRO NUÑEZ OREGON
PRESENTE:**

Asunto: Donación de equipos

ING. FEDERICO ARRIAGA BARCENAS en mi carácter de Representante Legal del establecimiento **ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A. DE. C.V.**, con R.F.C. AEM9910123D5, Domicilio en AVENIDA DE LAS MISIONES 23, PARQUE IND. BERNARDO QUINTANA, El Marques, Querétaro, C.P. 76240, hago entrega de dos computadoras usadas y 8 bancas dobles, como donación para uso de su institución

Sin otro particular, me despido quedando a sus apreciables órdenes.

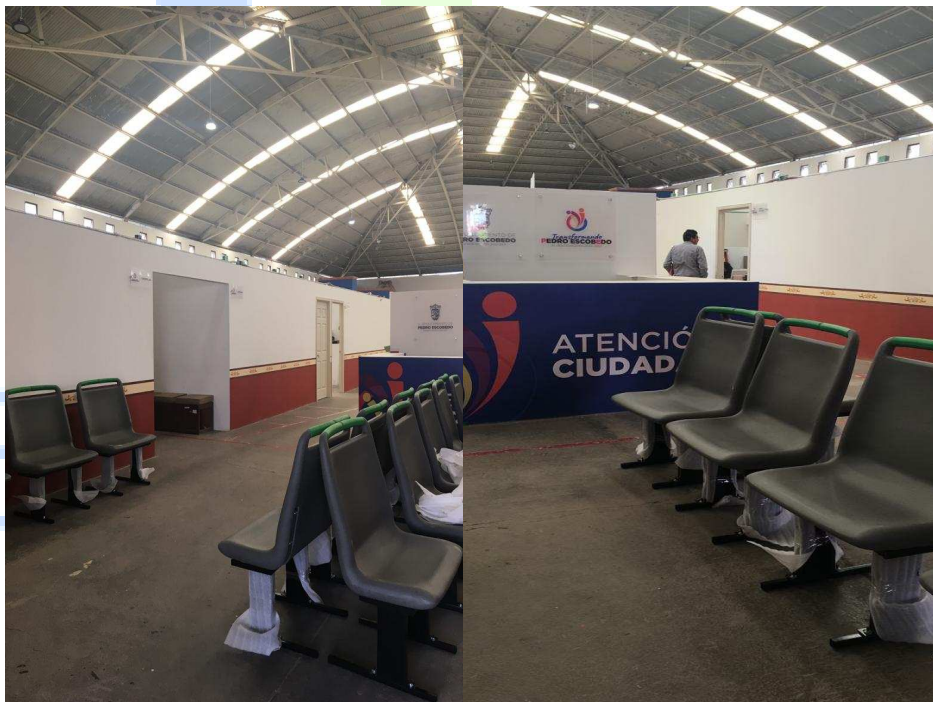
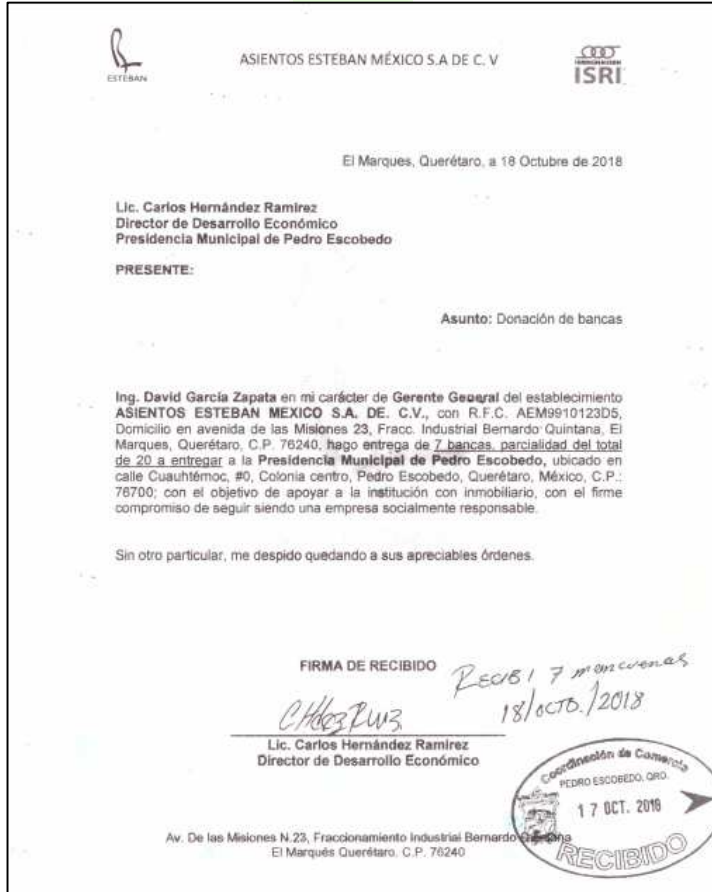
FIRMA DE RECIBIDO

 **U.S.E.B.E.Q.**
ESC. PRIM. RUIZ
"RAFAEL RAMIREZ"
ZONA ESCOLAR
CLAVE: 22DPR001
SANTA CRUZ ESCANDON
SAN JUAN DEL RIO, QRO.

PROFESOR ISIDRO NUÑEZ OREGON

Av. De las misiones N.23 Fraccionamiento Industrial Bernardo Quintana
El marques Querétaro. C.P. 76240

Donación de butacas a la presidencia Municipal de Pedro Escobedo, Querétaro.



Asientos Esteban realiza anualmente una "Semana de la Salud" donde se invita e involucra a todo el personal para participar en las distintas actividades que se tienen planeadas, dentro de estas actividades se cuenta con:

- *Revisiones generales
- * Salud Dental
- * Exámenes de la Vista
- * Audiometrías
- * Espirometrías
- * Actividad Física (Torneos de Futbol)

Asientos Esteban México

Segunda Semana de Salud

Del 28 de mayo al 7 de Junio

Participa en:

- Revisión general
- Salud dental
- Examen de la vista
- Audiometrías
- Espirometrías
- Actividad física

¡Porque nos preocupamos por tu salud!

Un trabajador sano es un trabajador productivo

ESTEBAN

A continuación se muestra el Diagnostico situacional de Salud basado en los estudios generales realizados a todos los empleados de Asientos Esteban México.

DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE SALUD

ESTEBANMEX

Fecha de elaboración del reporte: Junio 2016

Salud que produce ®



1


REFERENCIA

Se realizaron **48** exámenes médicos al personal Administrativo y Operativo de la empresa ESTEBANMEX.

1. Examen médico general
2. Audiometrías
3. Espirometrías

De todos se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Salud que produce ®



2

PESO

De acuerdo a los **48** exámenes médicos realizados al personal se obtuvieron los siguientes resultados:

- 2% Peso Bajo
- 38% Peso Normal
- 38% Sobrepeso
- 19% Obesidad Grado I
- 2% Obesidad Grado II
- 2% Obesidad Grado III

Salud que produce ®



3

VALORACIÓN OFTALMOLÓGICA

- El **17%** presentó datos de disminución de agudeza visual no corregida (sin uso de lentes)
- El **17%** presentó datos de disminución de agudeza visual corregida (uso de lentes)
- El **67%** presentó datos de agudeza visual dentro de parámetros normales

Salud que produce ®



VALORACIÓN ODONTOLÓGICA

- El **67%** de la población examinada no presentó datos de caries y/o sarro dental.
- El **33%** de la población examinada presentó datos de caries y/o sarro dental.

Recomendación:
Se sugiere referir a unidad odontológica para manejo de caries y limpieza dental

Salud que produce ®



VALORACIÓN DE PRESIÓN ARTERIAL

De los 48 exámenes médicos realizados se obtuvieron los siguientes resultados:

- 83% Presión Arterial Normal
- 10% Presión Arterial Normal Alta
- 6% Presión Arterial Alta

Salud que produce ®



VALORACIÓN DE AGUDEZA VISUAL AUDITIVA (AUDIOMETRÍAS)

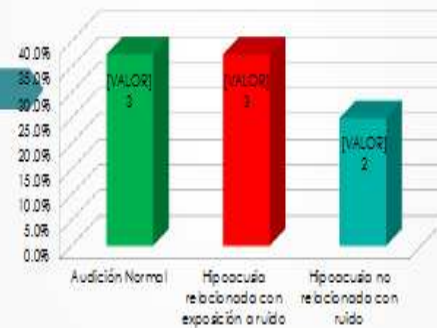
- Se realizaron 8 estudios de audiometría, la cual consistió en:
 - 1.- Valoración Otológica General
 - 2.- Cuestionario de Antecedentes
 - 3.- Prueba Audiométrica

Mediante el cual se obtuvieron los siguientes resultados generales:

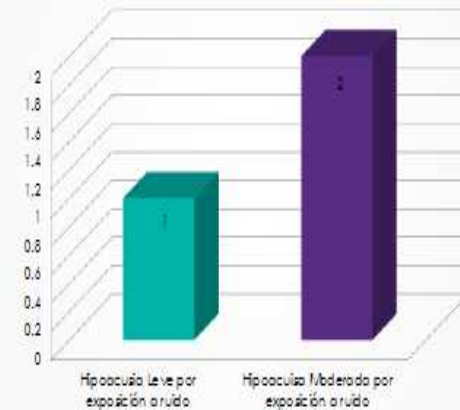
AUDIOMETRÍAS

Se realizaron 8 audiometrías de las cuales se obtuvieron los siguientes datos:

Concentrado General de Audiometrías



Hipoacusia relacionada a exposición a ruido. Clasificación



HIPOACUSIA RELACIONADA A EXPOSICIÓN A RUIDO ANTIGÜEDAD

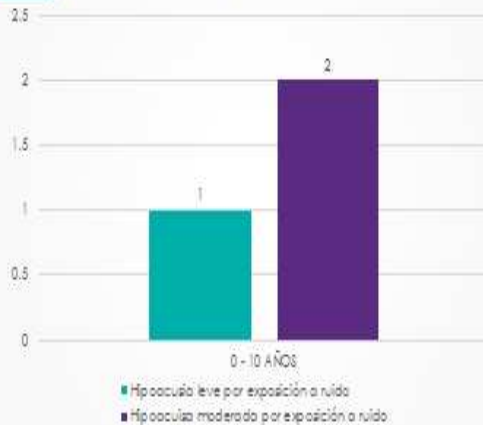
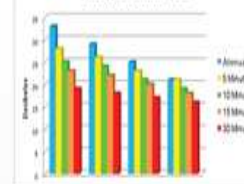


TABLA A.1
LIMITES MAXIMOS PERMISIBLES DE EXPOSICION
NOM-011-STPS-2001

NER	TMPE
90 dB (A)	8 HORAS
93 dB (A)	4 HORAS
96 dB (A)	2 HORAS
99 dB (A)	1 HORA
105 dB (A)	15 MINUTOS

Esta demostrado que quitarse los protectores auditivos, aunque sea por algunos minutos puede disminuir hasta en un 40% la eficiencia general de los índices de Reducción de Ruidos del Protector Auditivo (NRR).

Reducción de Atenuación



Ley Federal del Trabajo Sorderas e hipoacusias profesionales Fracción 351. Se valorarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:

% de Hipoacusia bilateral ponderada	% de Incapacidad permanente
10	10
15	14
20	17
25	20
30	25
35	30
40	35
45	40
50	45
55	50
60	55
65	60
70	65
75 A 100	70

CASOS PARA INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE

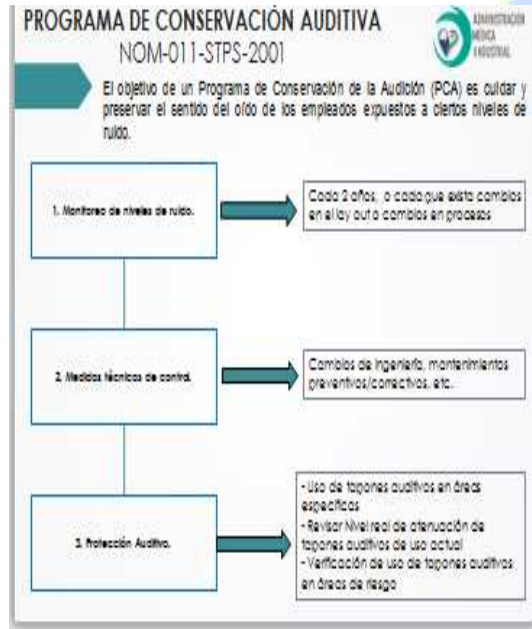


■ <10% ■ 11-19% ■ >20%

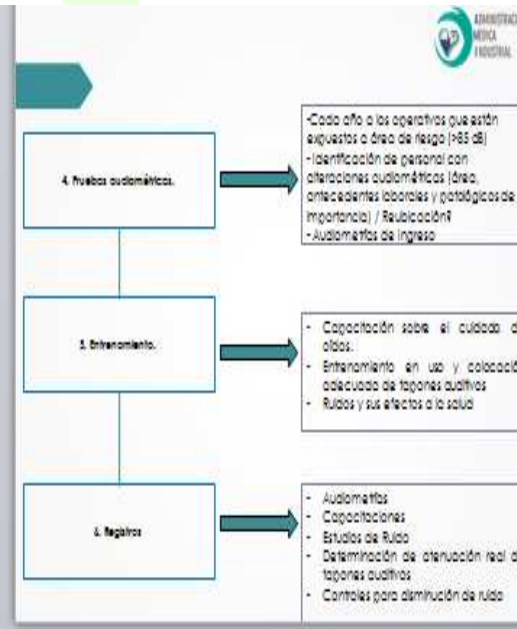
■ Sordera surda
■ Hipoacusia

Salud que produce

Salud que produce



13



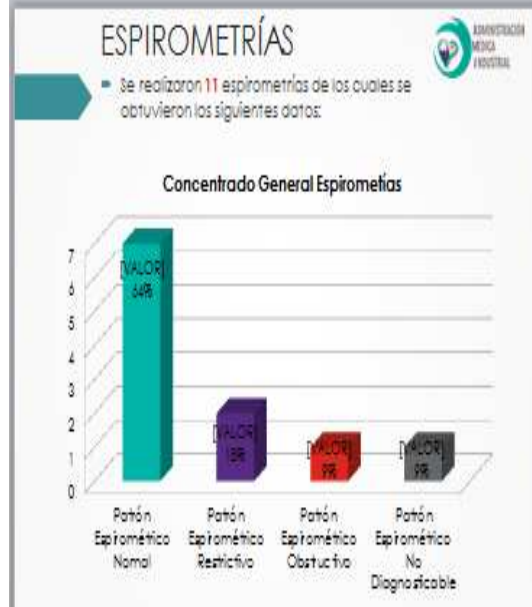
14

VALORACIÓN PULMONAR (ESPIROMETRÍA)

- Se realizaron **11** estudios de espirometrías, que consistió en:
 - 1.- Valoración Pulmonar General
 - 2.- Cuestionario de Antecedentes
 - 3.- Prueba Espirométrica

Mediante el cual se obtuvieron los siguientes resultados generales:

15



RECOMENDACIONES

- De acuerdo a los resultados obtenidos, se sugiere:
 - 1.- Campaña para Reforzar el uso de Equipo de Protección Especial
 - 2.- Campaña sobre Tabaquismo
 - 3.- A la población que resultó con patrones espirométricos fuera de rango normal se sugiere:
 - a) complementar el estudio con una Rx. de Tórax para descartar o confirmar alguna lesión pulmonar.
 - b) Ejercicios pulmonares para mejorar función ventilatoria.
 - 4.- Incluir en un programa de vigilancia respiratoria a las personas expuestas a sustancias químicas, vapores, etc.



ESTEBAN



ARMA TU EQUIPO Y PARTICIPA

VIERNES 1° DE JUNIO
PARTIDO DE FUTBOL
CANCHA DE FUTBOL 7,
LOS CUES
6:00 PM

Realiza actividad física al menos 30 min diarios

ADAPTA UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Tu cuerpo es el unico lugar donde se puede vivir

CUIDA DE EL

ESTEBAN



PRINCIPIO 03

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”





En Asientos Esteban contamos con una instrucción “Plan de Sugerencias” con el objetivo de habilitar un canal de información desde el personal de base a la línea jerárquica que permite un camino hacia la mejora continua, esta herramienta habilita un espacio de participación que permite motivar al personal y desarrollar sentido de pertenencia.

Así mismo contamos con una Instrucción “Satisfacción del Empleado” donde manejamos una encuesta de Clima Laboral con la finalidad de mejorar las condiciones en que se desempeña el trabajo de los colaboradores, así como también fomentar su desarrollo, bienestar y satisfacción dentro de nuestra empresa.



ESTEBAN

Instrucción donde define el procedimiento para quejas y sugerencias en Asientos Esteban México.

	IMS EMX Instrucción		Número: 0123-01-EMX Revisión: 03.07.2018 Sustituye a: 18.10.2013
<hr/> "PLAN DE SUGERENCIAS" <hr/>			
ÍNDICE			
1	OBJETIVO		2
2	CONCEPTOS		2
3	RESPONSABILIDAD		2
4	DESCRIPCIÓN		3
5	DOCUMENTOS RELACIONADOS		4
6	ANEXOS		4
7	CONTROL DE CAMBIOS		4
Autor:  Lopez Daniel Deniss 2018.07.03 19:15:55 -05'00'		Aprobado por:  Laura Ramirez 2018.07.04 09:22:33 -05'00'	
Form CM 58 EMX Copyright ©2011 Asientos Esteban México S.A de C.V.		Page 1 of 4	



IMS EMX Instrucción



Número: 0122-01-EMX
Revisión: 03.07.2018
Sustituye a: 18.10.2013

PLAN DE SUGERENCIAS

1 OBJETIVO

Habilitar un canal de información desde el personal de base a la línea jerárquica que permite un camino hacia la mejora continua, esta herramienta habilita un espacio de participación que permite motivar al personal y desarrollar sentido de pertenencia.

2 CONCEPTOS

Se entiende por sugerencia o propuesta de mejora a toda aquella que tenga por finalidad promover la mejora continua de la organización mediante la aportación de Ideas o Iniciativas para perfeccionar el funcionamiento de la organización en los ámbitos del Control Institucional.

3 RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de Recursos Humanos darle seguimiento a las sugerencias de cómo mejorar áreas dentro de la empresa y del mismo modo retroalimentar a los participantes acerca de la viabilidad de la misma.



**IMS EMX
Instrucción**



Número: 0122-01-EMX
Revisión: 03.07.2018
Sustituye a: 16.10.2013

PLAN DE SUGERENCIAS

4 DESCRIPCIÓN

Responsabilidad	Flujo del proceso	Notas
Todos	Inicio	
	Sugerencia de Mejora ¹	1 El empleado de la empresa emite una sugerencia de mejora a través del formato FORM 0122 01 Propuesta de mejora, y lo deposita en el buzón de sugerencias.
Recursos Humanos	Revisión mensual ²	
	Decision: Sugerencias	2 Es responsabilidad del encargado de RH de revisar el buzón de sugerencias y verificar si existen sugerencias de mejora emitidas a través de este medio de manera trimestral.
	NO → Fin	
	SI → Notificación a involucrados	3 Se convoca a una reunión a los involucrados de las sugerencias, RH y dirección general para analizar y valorar las sugerencias emitidas
Recursos Humanos Involucrados	Revisión y análisis de sugerencias ³	
	Decision: Viable	4 En caso de considerar viables las sugerencias emitidas se elaboran en conjunto con los involucrados el plan de acciones con fechas y responsables en el FORM 1370 01 Plan de Acción.
	NO → Fin	
	SI → Generación e implementación de plan de acciones ⁴	
Recursos Humanos Involucrados	Seguimiento y evaluación a resultados ⁵	5 Implementada las acciones se dará seguimiento evaluando la efectividad. Según el resultado obtenido se notificará a los involucrados.
	Fin	

Evidencias de seguimiento a Instrucción

PROPUESTA DE MEJORA Mejora <input type="checkbox"/> Duda <input type="checkbox"/> Propuesta <input checked="" type="checkbox"/> Queja <input type="checkbox"/>		
DATOS GENERALES		
Nombre completo	Área de Trabajo	Puesto
GARCÍA FRANCISCO HERNÁNDEZ	RESERVA	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN
DESCRIPCIÓN DEL TEMA		
Describe brevemente tu mejora, duda, propuesta y/o queja		
MEJORAR EL ALMACÉN DE SOPORTE EN IDENTIFICACIONES CON # Y NOMBRE DEL MATERIAL, RETIRAR TODO LO OBSOLETO Y NO DEJAR MATERIALES EN PISO		
RESOLUCIÓN DEL TEMA		
Fecha de resolución	Resultado	Firma

FORM 0122 01, Rev. 1, 01/11/2017 Sustituye a FORM 0122 01, Rev. 0, 11/10/2017

PROPUESTA DE MEJORA Mejora <input checked="" type="checkbox"/> Duda <input type="checkbox"/> Propuesta <input type="checkbox"/> Queja <input type="checkbox"/>		
DATOS GENERALES		
Nombre completo	Área de Trabajo	Puesto
Diego Armando	Montaje	
DESCRIPCIÓN DEL TEMA		
Describe brevemente tu mejora, duda, propuesta y/o queja		
COMPARTELA Y MANTENIMIENTO A LOS PANTANOS DE FUNDICIÓN		
RESOLUCIÓN DEL TEMA		
Fecha de resolución	Resultado	Firma

FORM 0122 01, Rev. 1, 01/11/2017 Sustituye a FORM 0122 01, Rev. 0, 11/10/2017





		MINUTA DE REUNION		ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A DE C.V. Avenida de las Misiones, 23 Parque Industrial Bernardo Quintana 76246 Querétaro, Qro. México TEL: 442 2218123 Fax: 442 2213704
Asunto:	PROPUESTA DE MEJORA	Fecha:	02/01/2018	
Emitido por:	RECURSOS HUMANOS	Distribución:		
Participantes:	RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN GENERAL	Próxima reunión:	CERRADA	

Descripción de acciones	Responsable	Fecha
Se analizan las propuestas de mejora con el área involucrada para poder decidir si son factibles.	RECURSOS HUMANOS	02/01/2018
En base a la propuesta expuesta se analizan métodos de realización, causas y consecuencias, y se informa a la persona que realizó la propuesta, el resultado final	RECURSOS HUMANOS	05/01/2018

12-01-2018

ESTEE

Instrucción donde define el procedimiento Satisfacción del Empleado.

	IMS EMX Instrucción		Número: 1031-01-EMX Revisión: 12.11.2014 Sustituye a: 15.10.2013
<hr/> "SATISFACCION DEL EMPLEADO" <hr/>			
Índice			
1	Objetivo.....	2	
2	Conceptos.....	2	
3	Responsabilidad.....	2	
4	Descripción.....	3	
5	Documentos relacionados.....	4	
6	Anexo.....	4	
7	Control de cambios.....	4	
Autor:  Lopez Daniel Deniss 2017.09.20 14:44:28 -05'00'		Aprobado por:  Ana Karen Navarrete Chavez 2014.11.17 13:03:53 -06'00'	
Form QM 58 EMX Copyright ©2011 Asientos Esteban Mexico S.A de C.V.		Page 1 of 4	



IMS EMX Instrucción



Número: 1031-01-EMX
Revisión: 12.11.2014
Sustituye a: 10.10.2013

"SATISFACCION DEL EMPLEADO"

1. OBJETIVO

Conocer el ambiente de trabajo y la opinión del personal acerca de su satisfacción y motivación en el trabajo a fin de mantener y reforzar aquellos que contribuyen a elevar la calidad en el trabajo, reflejando y tomando en cuenta la opinión del personal.

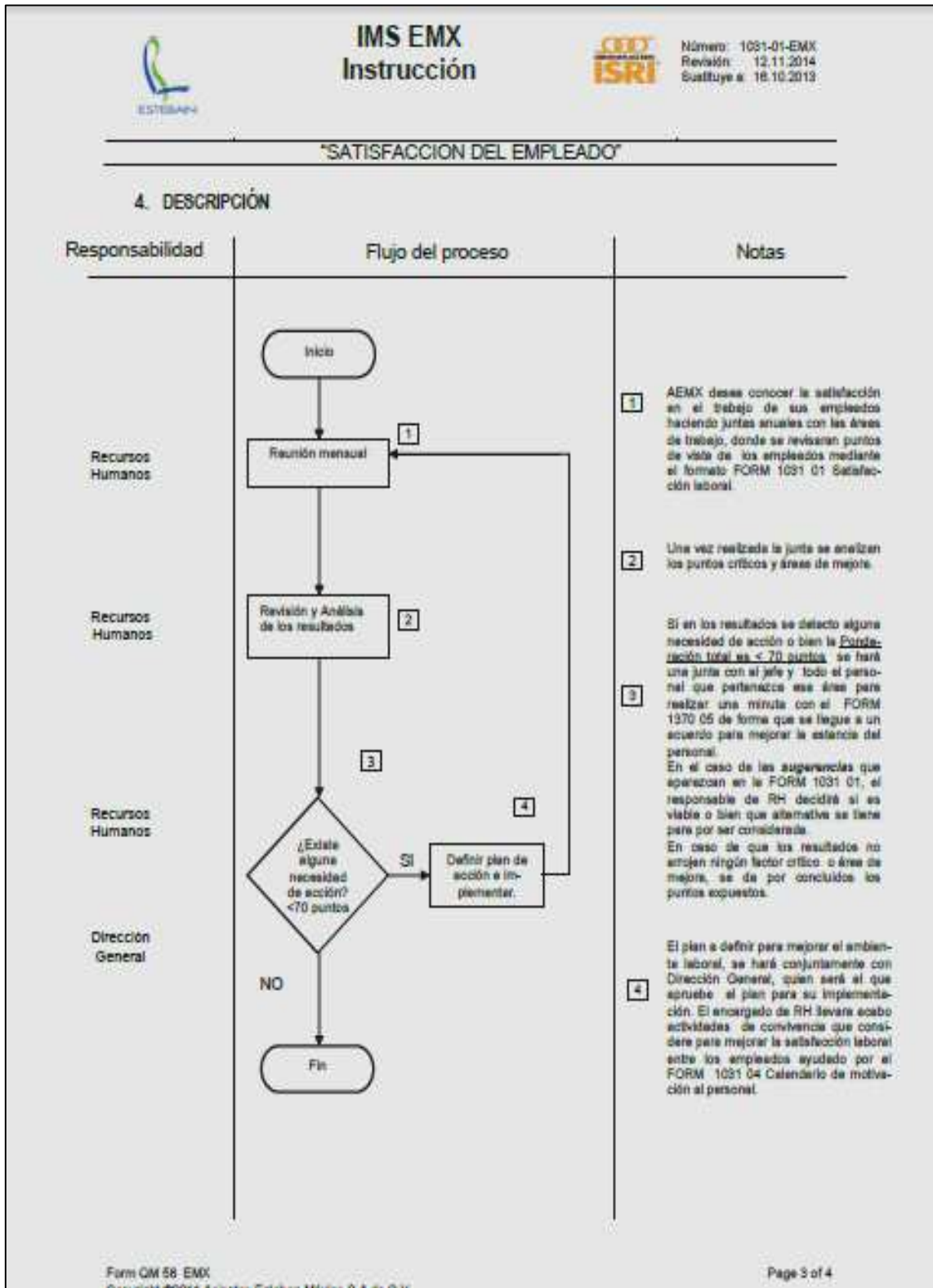
2. CONCEPTOS

Satisfacción en el trabajo: Grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo que integra diferentes consideraciones como remuneración, tipo de trabajo, entorno físico, relaciones humanas, seguridad.

Motivación en el trabajo: un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización.

3. RESPONSABILIDAD

Es función del responsable de RECURSOS HUMANOS coordinar y llevar a cabo lo definido en esta instrucción.



EVIDENCIAS

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

ISA MEXICANA

AREA: Soldadura FECHA: Sept 19

ANTIGÜEDAD: 1 año

OBJETIVO: Obtener de forma directa los puntos de vista, opiniones y sugerencias, sobre aspectos de desarrollo, actividades y comunicación por parte de todo el personal, a fin de definir acciones de mejora.

INDICACIONES: Favor de responder colocando una x el número de la respuesta que eligió, utilizando bolígrafo. Gracias por su participación.


	1	2	3	4	5	Escala de Likert					SUMA	
						5	4	3	2	1		
EVALUACION DE RENDIMIENTO	1	Se comparten y sugieren ideas para cumplir los objetivos de trabajo						X				
	2	La carga de trabajo es adecuada en comparación con las funciones de mi puesto						X				
	3	He participado en actividades y realizado mejoras para la solución de problemas dentro de la empresa					X					13
EVALUACION SOBRE LA CAPACITACION	4	Recibo clara y oportunamente la información para hacer mi trabajo						X				
	5	Estoy en grado de asumir las metas de la organización						X				
	6	Tengo clara la nivel de responsabilidad y la importancia de mi puesto para el interés de la empresa						X				16
MOTIVACION	7	Conozco bien las funciones que tengo que desempeñar en mi lugar de trabajo						X				
	8	Recibo reconocimiento de mi trabajo dentro de la empresa						X				
	9	Me siento identificado y responsable con el trabajo que desempeño dentro de la empresa						X				12
CONDICIONES DE TRABAJO (herramientas, materiales de trabajo, lugar de trabajo, etc.)	10	Minoreación con mis compañeros de la empresa contribuye a mi satisfacción personal						X				
	11	Condiciones de trabajo (mobiliario, ambiente de trabajo, lugar de trabajo, etc.)						X				
	12	La empresa se preocupa por la seguridad de mi trabajo y de los de mis compañeros					X					
TRABAJO EN EQUIPO	13	Existe información y conocimientos visuales en caso de que exista una emergencia						X				19
	14	Conozco bien a las personas con quienes puedo actuar en caso de un accidente						X				
	15	Hay apoyo entre los compañeros cuando tengo dificultades en el trabajo						X				
COMPRÓMISO	16	Tengo oportunidad de expresar mis ideas, opiniones o dudas sin temor a represalias						X				
	17	Mantengo una comunicación con mis superiores que beneficia mi trabajo						X				
	18	Mantengo una comunicación con mis compañeros que facilita el desempeño de mi trabajo						X				
COMPRÓMISO	19	Me siento capaz de manejar el esfuerzo y las habilidades de los miembros del equipo para obtener resultados						X				
	20	Me siento responsable de contribuir para que las cosas se hagan eficientemente						X				27
	21	Rechazando a aquellos a su hora empresa me ofrece un puesto similar que me sea preferible con una remuneración igual o ligeramente superior							X			
COMPRÓMISO	22	Me siento responsable de contribuir para que las cosas se hagan eficientemente						X				
	23	Me gustaría continuar trabajando en la empresa hasta que se satisficieran las necesidades de la empresa o las requiera						X				15
	24	Me siento a gusto en el lugar de trabajo donde me desempeño						X				

PUNTAJE TOTAL: 102
Referencia: ISO 9001:2015 SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO


QUE SUGERENCIAS APORTARIA:

Mejorar el proceso en cuanto a tecnología en las máquinas para dar los resultados que nos solicitan nuestros jefes.

FORM 1011 (01) Versión 3, Octubre 2014 Instituto del FORM 1011 (01) Versión 2, noviembre 2014



ENCUESTA DE CLIMA LABORAL



AREA: Contabilidad FECHA: 05/Sep

ANTIGÜEDAD: 3 años 5 meses

OBJETIVO: Obtener de forma directa, los puntos de vista, opiniones y sugerencias, sobre aspectos de desarrollo, actividades y comunicación por parte de todo el personal, a fin de definir acciones de mejora.

INDICACIONES: Favor de responder colocando una x el número de la respuesta que eligió, utilizando bolígrafo. Gracias por su participación.

		5	4	3	2	1	
EVALUACION DE RENDIMIENTO	1. Se comparten y sugieren ideas para cumplir los objetivos de trabajo		X				
	2. Mi carga de trabajo es adecuada en comparación con las funciones de mi puesto		X				SUMA: 13
	3. He participado en actividades y realizado mejoras para la solución de problemas dentro de la empresa	X					
EVALUACIÓN SOBRE LA CAPACITACIÓN	4. Recibo clara y oportunamente la información para hacer mi trabajo	X					
	5. Estoy enterado de las metas de la organización		X				SUMA: 19
	6. Tengo claro el nivel de responsabilidad y la importancia de mi puesto para el interés de la empresa	X					
MOTIVACION	7. Conozco bien las funciones que tengo que desempeñar en mi lugar de trabajo	X					
	8. Recibo reconocimiento de mi trabajo dentro de la empresa				X		
	9. Me siento identificado y realizado con el trabajo que desempeño dentro de empresa	X					SUMA: 11
CONDICIONES DE TRABAJO (mobiliario, herramienta de trabajo, lugar de trabajo, etc.)	10. Mi relación con mis compañeros de la empresa contribuye a mi satisfacción personal		X				
	11. Condiciones de trabajo (mobiliario, herramienta de trabajo, lugar de trabajo, etc.)		X				
	12. La empresa se preocupa por la seguridad de mi trabajo y el de mis compañeros		X				
	13. Existe información y herramientas viables en caso de que exista una emergencia		X				SUMA: 16
TRABAJO EN EQUIPO	14. Conozco bien las personas con quien puedo acudir en caso de un accidente		X				
	15. Hay apoyo entre los compañeros cuando tengo dificultades en el trabajo		X				
	16. Tengo oportunidad de expresar mis ideas, opiniones o quejas sin temor a represalias		X				
	17. Mantengo una comunicación con mis superiores que facilita mi trabajo	X					
	18. Mantengo una comunicación con mis compañeros que facilita el desempeño de mi trabajo		X				
COMPROMISO	19. Mi jefe inmediato es capaz de integrar el esfuerzo y las habilidades de los miembros del equipo para obtener resultados		X				SUMA: 25
	20. Mi jefe inmediato contribuye para que las cosas se hagan eficientemente		X				
	21. Rechazaría la propuesta si otra empresa me ofreciera un puesto similar al que hoy desempeño con una remuneración igual o ligeramente superior				X		
	22. Mi jefe inmediato se preocupa por escuchar mis sugerencias en mejora de acuerdo a mi proceso, lugar de trabajo y herramientas a ocupar		X				SUMA: 17
	23. Me gustaría continuar trabajando en la empresa hasta que las necesidades de la empresa así lo requiera	X					
	24. Me siento a gusto en el lugar de trabajo donde me desempeño	X					

PUNTAJACIÓN TOTAL: 101

Referencia: 1031-01 EMX SATISFACCIÓN DE EMPLEADO

QUE SUGERENCIAS APORTARÍA:

FORM 10-1.01, Versión 1, Octubre 2014 Sustituye al FORM 1031.01 Versión 2, Noviembre 2012

PRINCIPIO 04

“Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio”



Asientos Esteban mantiene un firme compromiso con los derechos humanos y laborales de todos sus empleados y partes interesadas, no aprueba ni tolera el trabajo forzoso, ni el maltrato físico, como lo describe el Código de Conducta (anterior mencionado).



Cada empleado que pertenece a Asientos Esteban forma parte de distintos procesos para los cuales debe ser competente mediante una Descripción de puestos y así tener definido las responsabilidades que se llevan a cabo en un puesto determinado de trabajo, considerando los factores necesarios para cumplir con los objetivos de cada proceso.



EVIDENCIA

DESCRIPCION Y PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO			
PUESTO	COORDINADOR RECURSOS HUMANOS	Fecha de actualización:	Junio 2018
DEPENDE DE:	Gerente de Operaciones		
TITULACION	Lic en Administración / Técnico Superior Universitario en Administración / Psicología en el trabajo / Gestión Empresarial / Contabilidad		
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	Uso de CONTPAQ, SUA, IDSE, INFONAVIT, FONACOT Formación humana Cursos de formación para Recursos Humanos		
CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS PARA EL PUESTO			
Conocimiento de normas legales y profesionales de índole local y federal (LFT, Ley de IMSS)			
Manejo de paquetes utilitarios NOMIPAQ, SUA E IDSE			
Microsoft office (Word, excel, Power point)			
Manejo de plataformas bancarias			
Administración de personal (plantilla aproximada de 150 trabajadores)			
Conocimiento de la Norma TS/16949			
EXPERIENCIA			
Mínima de 2 años en la función			
IDIOMAS			
Español. Se valorizan otros idiomas.			
PERSONALIDAD / APTITUDES	A	M	B
• Capacidad de trabajo bajo presión	X		
• Capacidad de trabajo en equipo	X		
• Capacidad de toma de decisiones	X		
• Dotes de comunicación	X		
• Dotes de mando / Liderazgo	X		
• Estabilidad emocional	X		
• Grado de motivación	X		
• Grado de sociabilidad	X		
• Nivel de aspiraciones	X		
• Nivel de expresión escrita	X		
• Nivel de expresión verbal	X		
• Organización del trabajo	X		
APTITUDES ESPECIALES	A	M	B
• Mecánicas			X
• Especiales			X
• Precisión		X	
• Rapidez		X	
• Pulcritud		X	

Jose de Jesus Corona Morquecho

DESCRIPCION Y PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO	
A: Alto, M: Medio, B: Bajo	
OBJETIVO	Garantizar el potencial humano idóneo para apoyar los procesos productivos que requiere la organización, teniendo la capacidad de prever problemas y accidentes del personal. Además de servir de apoyo en actividades contables y financieras.
FUNCIONES:	
• NOMINAS	<ul style="list-style-type: none"> • Calculo de incidencias para nomina semanal y catorcenal <ul style="list-style-type: none"> • Horas extra • Tiempo por tiempo • Permisos semanal y catorcenal • Incidencias generales semanales y catorcenales • Generar finiquitos • Pago en banco de nóminas • Impresión de recibos semanal y catorcenal • Ordenar, sellar y entregar nomina catorcenal • Enviar cada nomina (ambos periodos) por correo el listado de caja de ahorro y fondo al contador • Altas, bajas y modificaciones de salario en sistema Contpaq • Solicitud de tarjetas bancarias • Solicitud, reposición, cancelación de tarjetas de vales • Pago de vales semanales y catorcenales.
• IMSS	<ul style="list-style-type: none"> • Modificaciones ante el IMSS, altas, bajas, modificaciones de salario • Bajar reportes de EMA, EVA, INFONAVIT y empatarlo con SUA • Pasar hoja de determinación de pago de IMSS cada día 8 de mes • Pasar hoja de determinación de pago de Infonavit cada día 8 de mes. • Dar seguimiento a solicitudes, aclaraciones, notificaciones del IMSS, INFONAVIT • Calcular prima de riesgo de trabajo de cada última semana de enero.

Jose de Jesus Corona Morquecho

DESCRIPCION Y PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

- FONACOT
 - Revisar, calcular y solicitar el pago cada día 5 de mes.
 - Dar seguimiento a solicitudes, aclaraciones, notificaciones de FONACOT
- RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL
 - Reclutamiento en campo de personal
 - Asistencia a ferias del empleo
 - Contactar bolsas de trabajo
 - Reclutamiento de personal operativo y administrativo
 - Reposición de personal de acuerdo a plantilla autorizada.
- ADMINISTRACION DEL PERSONAL
 - Control de vacaciones del personal y reportarlo semestralmente a Finanzas.
 - Vigilar el cumplimiento del reglamento interno de trabajo y políticas de horarios.
- VIGILAR Y APOYAR LAS TAREAS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS INSTRUCCIONES DE TRABAJO:
 - Instrucción de Plan de Acogida (incluyendo formatos involucrados).
 - Instrucción de Plan de Formación y su Evaluación (incluyendo formatos involucrados).
 - Instrucción de Descripción de Puestos (incluyendo formatos involucrados).
 - Instrucción de Pago de Nóminas (incluyendo formatos involucrados).
 - Instrucción de Satisfacción del Empleado (incluyendo formatos involucrados).
- COORDINACIÓN DE PERSONAL
 - Coordinación de todas las actividades del Aux. de Recursos Humanos.
 - Coordinación de personal de limpieza

Jefe de área Recursos Humanos

DESCRIPCION Y PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

- Coordinación de personal de vigilancia
- EVENTOS AEM
 - Realizar, coordinar y dar seguimiento de los eventos programados en la empresa durante el año.
 - Rosca de reyes
 - Día del niño
 - Día de las madres
 - Día del padre
 - Paseo de integración para todo el personal
 - 16 de Septiembre
 - 2 de Noviembre
 - Cena de Fin de Año.
- OTRAS ACTIVIDADES
 - Realizar y enviar reporte de indicadores para Alemania a más tardar el día 10 de cada mes.
 - Cumplimiento de requerimientos de la secretaria del trabajo.
 - Elaboración de presupuesto RH.
 - Elaboración de Plan de Formación Anual.
- Responsables de gestionar los procesos de la organización y sus salidas relacionadas.
- Contribuir a la eficacia del Sistema de Gestión de Calidad, incluyendo los beneficios de la mejora en el desempeño.
- Intervenir en las implicaciones de las no conformidades con los requisitos del Sistema de Gestión de Calidad.
- Atender las señales de prevención que se tienen establecidas en planta y portar equipo de seguridad cuando se ingrese a planta.
- Conocer y cumplir con las instrucciones de seguridad que se tienen establecidos en planta entre los cuales destacan las siguientes:
 - ❖ Instrucción de riesgos generales
 - ❖ Actuación en caso de accidente o emergencia
 - ❖ Gestión de residuos peligrosos y no peligrosos

Jefe de área Recursos Humanos

DESCRIPCION Y PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

- Atender las señales de prevención que se tienen en planta (Prohibido fumar, prohibido correr en los pasillos, comer en áreas de trabajo, etc.)
- Mantener orden y limpieza en el área de trabajo.
- Conocer, cumplir y aplicar las instrucciones de calidad, de operación y ayudas visuales que se tienen establecidos en planta.

OBSERVACIONES: Estas funciones no son rígidas, pueden variar según las necesidades de la Empresa.

EMITIDO POR: 	REVISADO POR: 	APROBADO POR: 
Fecha: 10/10/2018	Fecha: 10/12/18	Fecha: 10/01/18
RESPONSABLE DEL DPTO. Y/O AREA	RESP. RECURSOS HUMANOS	JEFE INMEDIATO



el personal va adquiriendo y con las que ya contaba esto con el fin de mejorar y/o reforzar el desempeño en las áreas donde está desempeñando sus actividades.

DIC.2018



MATRIZ DE HABILIDADES

Tapizado & pegado		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Actividades que maneja cada empleado
		Conoce los modelos de fabricacion	Conoce los materiales que aplican en el modelo	Conoce las características especiales que aplican en sus productos	Re trabajó (conocer los aditamentos adicionales)	Sabe usar la pistola de pegamento neumática	Sabe aplicar el pegamento	Sabe usar la engrapadora de aro	Sabe usar la engrapadora plana	Sabe tapizar	Conoce la diferencia entre la funda izquierda, derecha o de pasillo	Sabe revisar mancuernas	Sabe colocar los accesorios (revistero, mesa, perchero)	Sabe embolsar el producto terminado	Sabe donde y como colocar el producto terminado	
líder de tapizado	1	Israel Hernandez Arteaga	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Tapicero	2	Manuel Avila Navarrete	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Tapicero	3	Avila Aguilar Jose Fernando	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Tapicero	4	Jose Fernando Arcila De Vicente	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Tapicero	5	Guzman Alvarez Erick Manuel	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Tapicero	6	Juan Casimiro Hernandez Jimenez	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Tapicero	7	Juan Gutierrez Silva	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14

Tapicero	8	Acosta Ibarra Paulino	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Tapicero	9	Jimenez Salas Filiberto	1	1	1	1		1	1			1	1	1	1	1	11
Tapicero	10	Nieves Botello Abraham	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	12
Pegado	11	Soto Mendoza Perfecto	1	1	1	1	1									1	6
Pegado	12	Acosta Ibarra Reynaldo	1	1	1	1	1	1	1	1				1		1	10
Pegado	13	Santos Hernandez Angela	1	1	1	1	1										5
Pegado	14	Arcila Perez Andres	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
CUANTOS EMPLEADOS MANEJAN LA ACTIVIDAD			14	14	14	14	13	12	12	11	10	11	11	10	9	13	

Pdte. Aprobación de Produccion
 Aprobados por produccion
 Aprobados por Calidad

	Tabla de resultados													
ACTIVIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Numero de personas que la manejan	14	14	14	14	13	12	12	11	10	11	11	10	9	13
personas en el departamento	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

DIC.2018



MATRIZ DE HABILIDADES

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Actividades que maneja cada empleado
Costura & Corte		Sabe como identificar las ordenes para producir	Identifica los diferentes modelos de produccion	Sabe identificar la tela, para saber como marcar en el sentido que corresponde	Sabe verificar que las plantillas correspondan al modelo de produccion	Sabe cortar las telas	Sabe verificar aleatoriamente los cortes con las plantillas para hacer las muecasas	Conoce en que modelos debe hacer muestras	Sabe hacer la costura	Sabe usar la maquina de cocer industrial	Verifica la auditoria interna con la primera pieza (puntada, costura, aguja, hilo) conoce como cocer las piezas terminadas en conjunto con sus orden de trabajo	Conoce fundas de respaldo o cojin de acuerdo al modelo	Hacer retrabajos (descocer)	Cocer fundas de guias y conductores	Cocer fundas de urbanos (cojin y respaldo)	Conoce las caracteristicas especiales que aplican en sus productos	0	
Lider de costura	1	Israel Hernandez Arteaga	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
costurera	2	Moreno Vazquez Maria Cruz	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
costurera	3	Rojas Martinez Maria Asuncion	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
costurera	4	Santiago Aracely	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
costurera	5	Moreno Rojas Maria de Lourdes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
Ayudante de corte	6	Hernandez Sanchez Marisela	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15

ESTEBAN

Ayudante de corte	7	Juana Vazquez	1	1	1	1		1	1							1			1	8	
costurera	8	Martinez Terrazas Yuritz	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	13
costurera	9	Alvarez Lujan Liliana	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1						1	13
costurera	10	Sanchez Salinas Adai	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
costurera	11	Lopez Guardado Esmeralda	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1						1	12
		cuantos empleados manejan la actividad	10	10	8	10	1	7	10	9	7	7	9	9	8	6	5	8			

Pdte. Aprobación de Produccion
 1 Aprobados por produccion
 Aprobados por Calidad

Tabla de resultados																
ACTIVIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Numero de personas que la manejan	10	10	8	10	1	7	10	9	7	7	9	9	8	6	5	8
personas en el departamento	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

Se cuenta con un organigrama institucional donde se definen las estructuras departamentales y las personas que las dirigen, haciendo un esquema sobre las relaciones jerárquicas y competenciales

ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO S. A DE C. V.

Estructura



Gerencia General

David García Zapata

G. Operaciones	G. Comercial	G. Administración / Finanzas	G. Aseg. de Calidad / IMS
----------------	--------------	------------------------------	---------------------------

Jaime Tovar	Antonio Herrera	Miguel Hugo Mora	Salvador Arteaga
<ul style="list-style-type: none"> • Coord. De Recursos Humanos • Ing. Del Producto / Gestión técnica de pedidos SAP • Ing. De Procesos • Producción • Compras e Importaciones • Logística • Mantenimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercial • Gestión Pedidos 	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad • Sistemas Externo 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación IMS • SS&MA • Desarrollo de proveedores • Aseguramiento de Calidad • Auditor de calidad • Técnico de calidad



2019-01-11 08:53:06

PRINCIPIO 05

“Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil”

PRINCIPIO 6

“Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”

Asientos Esteban se declara en contra del trabajo infantil, la explotación y cualquier otro comportamiento inaceptable hacia nuestros colaboradores, contamos con un código de conducta donde se especifica en un apartado lo siguiente:



CODIGO DE CONDUCTA ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO

Nuestra mayor prioridad es asegurar la salud y seguridad de nuestros empleados.
En ASIENTOS ESTEBAN MEXICO se trabaja bajo condiciones de seguridad y salud.

Ningún trabajador será discriminado por su nacionalidad, género, color de piel, edad condición sexual o creencias personales.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO pertenece a una compañía internacional con plantas en todo el mundo. Por lo tanto todos los negocios serán llevados a cabo bajo la normativa del país que corresponda. Cumpliendo en todo momento con toda la legislación de cada país.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO se compromete a contribuir con la sostenibilidad ecológica.
La energía y la materia prima han de usarse de manera eficiente.
Los materiales que contaminen el medio ambiente o dañen la salud de los trabajadores no deben usarse.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO respeta los derechos humanos internacionales.
El trabajo infantil, trabajo forzoso, la coacción física o mental está prohibida en ASIENTOS ESTEBAN MEXICO, así como en nuestros proveedores y sub-proveedores.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO, en toda la organización deben ser tratados con respeto y dignidad. Ningún empleado se verá expuesto a acoso físico, sexual, psíquico, verbal o abuso de cualquier tipo.

Resumen Código de Conducta AEMX

PRINCIPIO 7

“Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos ambientales”



El compromiso de Asientos Esteban para la preservación del medio ambiente es expresado desde la política integral del sistema de gestión y el código de conducta, ambos promovidos con todo el personal.



POLÍTICA INTEGRAL DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD



En ASIENTOS ESTEBAN mantenemos un firme compromiso:

- En lograr la satisfacción de nuestros clientes y partes interesadas.
- Con nuestra gestión sostenible y la protección del medio ambiente, previniendo y mitigando los impactos ambientales de nuestra actividad.
- Con la prevención de la seguridad y salud laboral mediante la eliminación de peligros y reducción de riesgos.
- Respetando el cumplimiento de requisitos y normativas legales aplicables y otras normativas establecidas por la organización.



Rev. 0, Enero 2019

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO se compromete a contribuir con la sostenibilidad ecológica.

Resumen código de conducta AEMX

Como enfoque preventivo, AEMX lleva a cabo un sistema de gestión basado en la ISO 14001:2004, norma internacional que ayuda a identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales, se cuenta con certificado de acreditación de dicha norma y por tanto con el cumplimiento de diversas actividades con enfoque medioambiental.



El contar con esta certificación, mantenerla y además la responsabilidad ambiental, conllevan a la realización de diversas actividades como las siguientes:

Todos los residuos generados durante el proceso, son separados, buscando ser enviados a empresas debidamente autorizadas para su reciclado o disposición final, dependiendo el tipo de residuo.

Todos los **residuos peligrosos** se separan en el área de generación conforme a la siguiente tabla:

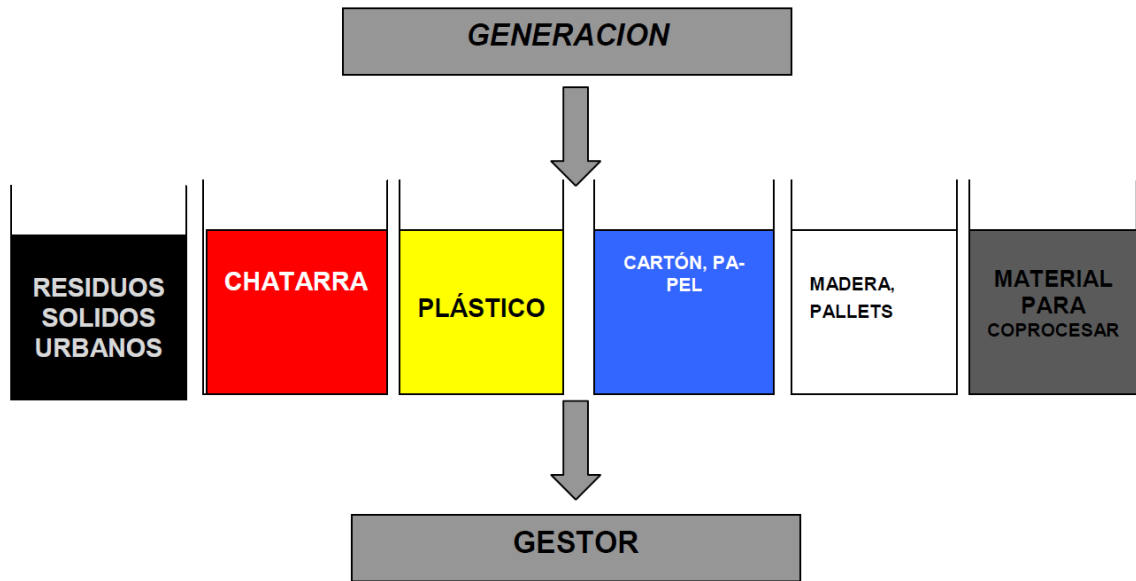
<i>Material</i>	<i>Área de Generación</i>	<i>Tratamiento</i>
Material contaminado con grasa y aceite (guantes, trapos impregnados...)	<i>Soldadura; Maquinas, Corte y Barrenado Montaje y Pre montaje</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Depositar en contenedor específico. 2. Almacén de Residuos Peligrosos. Notificar a SS&MA (nunca tirar a la basura) 3. Cesión a Gestor autorizado
Aceite usado	<i>Mantenimiento; Maquinaria y Piezas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Depositar en el contenedor específico para el aceite usado. 2. Llevarlo al almacén de Residuos Peligrosos. Notificar a SS&MA (nunca tirar al alcantarillado ni al subsuelo) 3. Cesión a Gestor autorizado
Solventes gastados	<i>Soldadura; Corte de materiales. Pegado; Lavado de pistolas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Depositar en contenedor específico para solventes usados. 2. Llevarlo al almacén de Residuos Peligrosos. Notificar a SS&MA (nunca tirar al alcantarillado ni al subsuelo) 3. Cesión a Gestor autorizado
Envases contaminados vacíos	<i>Pegado y Almacén de Sustancias Químicas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avisar a SS&MA. 2. Llevarlos al almacén de residuos peligrosos (nunca tirar a la basura) 3. Cesión a Gestor autorizado
Recipientes de pintura y afloja todo en aerosol	<i>Montaje, Premontaje y Soldadura</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Almacén de Residuos Peligrosos (nunca tirar a la basura) 2. Cesión a Gestor autorizado
Pilas/Toners usados/lámparas fluorescentes	<i>Todas las áreas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Depositar en el contenedor ubicado en el almacén de herramientas, para posteriormente trasladarlo al almacén de residuos peligrosos (nunca tirar a la basura) 2. Cesión a Gestor autorizado

Después del almacenamiento los residuos son llevados a disposición final con la empresa debidamente autorizada, quienes aseguran que el destino final de estos no afecte de ninguna forma al medio ambiente.



TDF Ambiental
Recolección y Acopio de
Residuos Peligrosos

Para los **residuos de manejo especial**, se realiza la separación igualmente en área de generación y son entregados a empresas autorizadas para su reciclado.



Para otro tipo de residuos se busca siempre impulsar al personal y darles los medios para que se dé una disposición final que no afecte al medio ambiente:

Campaña de recolección de: Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEES)

Estos desechos contienen plomo, cadmio y mercurio que son tóxicos y contaminan el medio ambiente, perjudicando el aire que respiramos, la tierra y el agua que bebemos, si no tienen una disposición correcta.

Del **14 al 16** de Noviembre

Equipos a Reciclar		
CPU	Fuentes de poder y reguladores	Pilas (celular, laptop, níquel-metal, plomo)
Celulares	Ratones	Reproductores (dvd, blue ray, mp3, mp4)
Laptops	Teclados	Servidor
Dispositivos (Sky, Cable)	IPAD	Tarjetas Electrónicas
Modems, routers, switches, hubs	Tablet	No break
Monitores LCD	Videojuegos	Adaptadores
Monitores CRT	Cables	Discos duros
Impresoras	Cargadores	

Residuos que no se reciben.

- *Pilas alcalinas
- *Detectores de humo
- *Lámparas fluorescentes
- *Focos ahorradores
- *Televisiones

Realizar la entrega al departamento de SSMA

CERTIFICADO DE DESTRUCCIÓN Y RECICLADO DE EQUIPO DE CÓMPUTO

RECICLADORA TAME, S.A. DE C.V.
Carr. Fed. Los Reyes Texcoco km 33-A
Col. Montecillo cp. 56230 Texcoco Edo. De Mex
Tel. 01 (995) 111 3901 E-mail
www.recicladoratame.com.mx

DATOS DEL CLIENTE				
Razón Social :	ASIENTOS ESTEBAN DE MEXICO, S.A. DE C.V.		Fecha	7-12-2017
Dirección :	Av. De Las Misiones 23 Fracc. Ind. Benito Quintana Querétaro.		Revisión:	02
Responsable de entrega :	Guadalupe Torres González			
Tel. 442 2215123	Ext.	e-mail ssm@estebanmex.com.mx		

DATOS DEL RESIDUO			
DESCRIPCIÓN:	EQUIPO DE COMPUTO OBSOLETO	PZAS	N/A
Fecha de Recolección:	4-12-2017	KILOS	220

La empresa Recicladora Tame, S.A. de C.V. hace constar que el material que fue recibido, se separó y se destruyó en sus componentes primarios y periféricos como son:

- Metales féreos y no féreos.
- Electrónicos, impresos e integrados.

MATERIAL UTILIZADO

- Máquina trituradora, máquina compactadora, desarmador, martillos, marros, cincel, etc.

VALOR DEL MATERIAL

- Sin valor

REGISTROS QUE AUTORIZAN EL TRATAMIENTO Y RECICLAJE:

RF: RTA140411751
Municipio de Texcoco: No. De Licencia de funcionamiento 079/158/17
Subdirección de Ecología de Texcoco Edo. De México: Autorización No. SUBDE/059/2017
REGISTRO AL PLAN DE MANEJO: MAGEM/DGMR/PM-0013/ 2017
REGISTRO AL PADRON DE PRESTADORES DE SERVICIOS AMBIENTALES: SEDESU/RPPSA/015-17

Confirmo que el equipo fue tratado conforme a las regulaciones de Ecología y protecciones del medio ambiente, así como las disposiciones legales correspondientes.

Lic. Yolanda Rojas R.
Gte de Proyectos Ambientales

RECICLADORA TAME
S.A. DE C.V.
R.F.C. RTA140411751
Carr. Fed. Los Reyes Texcoco Km. 33-A
Col. Montecillo, Texcoco, Edo. de Méx.
C.P. 56230 Tel.: (995) 111 3901

Haber destruido y reciclado los equipos electrónicos Haber borrado y destruido los datos de las unidades de almacenamiento

ESTEBAN

Se llevan a cabo campañas de promoción de las "3R Ecológicas", en las cuales se le explica al personal la importancia, manera de aplicarlas y el impacto positivo que se logra al implementarlas de forma correcta; la campaña incluye pláticas informativas, posters, difusión de información vía email, etc.



INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA TODO USUARIO DEL WC

Este sanitario cuenta con un sistema ahorrador de agua para cada descarga. Debes presionar el botón correcto según sea el caso:

¡OJO! Si dejas el botón presionado la descarga será mayor, solo presiona y suelta inmediatamente.

Ayúdanos a contribuir con la conservación del medio ambiente, SEAMOS RESPONSABLES Y RACIONEMOS EL CONSUMO DE AGUA

Atentamente: SSMA

La promoción de dicha campaña también aporta al logro de los indicadores ambientales, como lo son reducir consumo de agua y electricidad.



PRINCIPIO 8



“Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”



La energía y la materia prima han de usarse de manera eficiente.



Resumen código de conducta AEMX

Asientos Esteban México

TODOS POR EL MEDIO AMBIENTE

¡Es tiempo de actuar por la naturaleza!

OBJETIVO

ORIENTAR A LA COMUNIDAD HACIA UNA CULTURA AMBIENTAL, PERMITIENDO EL DESARROLLO DE ACTITUDES Y FORMACION DE VALORES HACIA EL RESPETO POR LA NATURALEZA, A FIN DE QUE EN SUS HOGARES EXISTAN HOMBRES Y MUJERES MAS SENSIBLES Y COMPROMETIDOS CON EL CUIDADO Y PRESERVACION DEL ENTORNO AMBIENTAL.

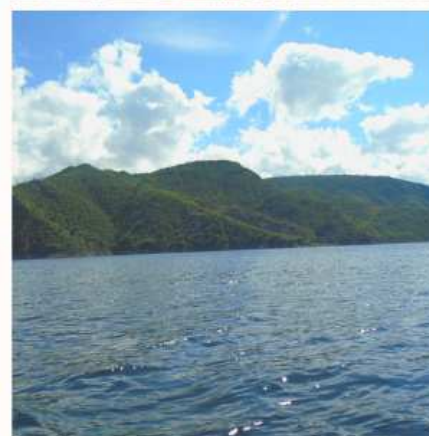
Recuerda que este 14 de **Octubre** nos vamos de visita a la presa Zimapan, la salida será a las 9:00 am de las instalaciones de la empresa y el regreso aproximadamente a las 7:30 pm al mismo lugar.

LO ÚNICO QUE TIENES QUE LLEVAR ES UN PLATO Y UN VASO, DE ESTA MANERA PODEMOS EVITAR COMPRAR DESECHABLES

TRAER DESAYUNO, LA COMIDA CORRE POR PARTE DE LA EMPRESA

CREANDO UNA CULTURA AMBIENTAL
Cero bebidas alcohólicas.





CONCIENTIZANDO

VIAJES DE INTERACCIÓN DIRECTA CON LA NATURALEZA

POR UNA MAYOR RESPONSABILIDAD
AMBIENTAL

AEMX orienta sus pláticas y charlas ambientales para la mejora de cultura, haciendo hincapié en la promoción de una educación ambiental entre hijos, hermanos, padres, amigos y sociedad en general, exhortándoles al desarrollo de actitudes y formación de valores que permitan la toma de conciencia de los impactos negativos y positivos de cada una de las acciones que se realizan a diario.

Se realizó una actividad de reforestación en las áreas verdes de AEMX, involucrando al personal de todos los procesos, con el objetivo de fomentar una iniciativa y crear en ellos el interés de participar por su cuenta en reforestaciones masivas, donde el impacto positivo es mucho mayor, además de que esa misma actividad se puede realizar en sus casas, involucrando a familiares y aportando una vez más a la educación ambiental de todos.



ESTEBAN **ISRI**
AEMX

Actividades de reforestación

FOMENTANDO INICIATIVAS QUE PROMUEVAN MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL



ESTEBAN

PRINCIPIO 9

“Las empresas deben alertar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas al medio ambiente”



La energía y la materia prima han de usarse de manera eficiente.



Resumen código de conducta AEMX

Dentro del tema de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, AEMX busca la modificación y/o adaptación de procesos que ayuden a la mejora continua, minimizando la cantidad de residuos generados y/o desperdicio de material, consumo de energía y costos en general.

Modificación de moldes de uretanos

MINUTA DE REUNION		ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A. DE C.V. Avenida de Misiones, 23 Parque Industrial Bernardo Quintana C.P. 76246 Querétaro, Qro. Tel: 01(52) 771 232 2323	
Asunto:	VISITA A P&W	Fecha:	20/07/2016
Elaborado por:	INGENIERO DE PROCESOS	Distribuido:	PARTICIPANTES
Participantes:	IS	Fecha de inicio:	
DESCRIPCIÓN:		OBJETIVO:	
<ul style="list-style-type: none"> Se aprobó la medida correcta de la modificación de molde en amolado y plano conforme al modelo y la forma del sustituto del nuevo producto o se acordó el área de compra. 			
<ul style="list-style-type: none"> Revisar en propia laboratorio donde hacen las pruebas del molde nuevo. Dimensiones exactas. Comparar con tres tomas de producción. Debe quedar los moldes antiguos que hacen el producto. La modificación de molde es automatizada con una robot y con 30 segundos por cada turno. Los operadores de producción, se encargan de limpiar los moldes, colocar los materiales en los moldes, cada vez que a cada hora o hora y media. 			



Departamento de ingeniería AEMX es el encargado de revisar los cambios que se realizan a moldes, con el objetivo de que los desperdicios de material sean menores o inexistentes al momento de realizar el proceso.

Se realiza dentro de AEMX, un programa de "cost down" de manera mensual, en donde se exponen propuestas de mejora por parte del personal, un grupo multidisciplinario evalúa las propuestas y si son viables se ejecutan, la viabilidad de estas puede ser ahorro de costos mediante minimización de gasto de energía eléctrica, menor cantidad de residuos generados, menos desperdicio de material, menores tiempos, etc., todos estos aportan al medio ambiente, ya que se trabaja solamente con los recursos necesarios.



Cost Down

Propuesta N°: 113



FECHA DE PROPUESTA : 07/05/2018 FECHA DE APLICACIÓN : _____

NOMBRE: BENJAMIN MAURICIO ESPINOZA

ÁREA / PROCESO: DOBLEZ

PROPUESTA: ELIMINAR EL PROCESO DE ESCARIADO MODIFICANDO EL TROQUEL DE RESPALDO

MODELO: IRATI, TRIP TROTTER, SC5, TRIP

ÁREA / PROCESO: TROQUELADO

	DESCRIPCION	CANTIDAD / MENSUAL PROM	COSTO	TOTAL	NIVEL PLAN	MESES APLICABLE	IMPACTO PLAN
COSTE ACTUAL			\$1.95	\$ 5,854.46	\$ 70,253.57	7	\$ 70,253.57
COSTE FUTURO	ELIMINAR PROCESO DE ESCARIADO	3,000.00	\$ -	\$ -	\$ -		\$ 40,981.25
AHORRO			\$1.95	\$ 5,854.46	\$ 70,253.57		
INVERSION			\$ 3,000.00				

AMORTIZADO EN 0.51

ANEXOS



ANTES



DESPUES

Consumo de kw de la maquina escariadora	Consumo de kw por hora (maquina escariadora)	Consumo de kw por turno (maquina)	Consumo de kw por semana	Consumo de kw por mes (maquina escariadora)	Costo de kw
0.88	52.8	105.6	528	2323.2	\$2.52
Costo kw	\$133.06	\$266.11	\$1,330.56	\$5,854.46	\$1.95

Ejemplo de cost down

ESTEBAN



PRINCIPIO 10

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”

En Asientos Esteban nos comprometemos en adoptar programas para implementar y respaldar acciones en la lucha contra la corrupción y lo hacemos extensivo a nuestras partes interesadas, contamos con un código de conducta donde se especifica en un apartado lo siguiente:



Todos los empleados están obligados a garantizar que sus actividades privadas e intereses económicos no entran en conflicto con los intereses de ASIENTOS ESTEBAN MEXICO. Cualquier medio para tomar ventaja indebida está prohibido en ASIENTOS ESTEBAN MEXICO.

A fin de mantener nuestra competitividad global y para lograr nuestros objetivos de negocio, la formación y capacitación juega un papel importante en ASIENTOS ESTEBAN MEXICO.

Este código de conducta es accesible a todos los empleados.
La Dirección se ha comprometido a supervisar el cumplimiento del mismo.

Todos los empleados quedan invitados a utilizar estos principios como guía para su propio comportamiento.

Tanto los trabajadores como los proveedores de ASIENTOS ESTEBAN MEXICO están obligados a cumplir con estos principios.

Release 2018

The logo for ESTEBAN features a green triangle pointing downwards above the word 'ESTEBAN' in a light blue, sans-serif font.

El éxito de Asientos Esteban está basado en una cultura de empresa orientada a la creación del valor, manteniendo el compromiso en el correcto seguimiento y ejecución de nuestros principales valores.

Valores

- Lealtad
- Justicia
- Respeto
- Honestidad
- Igualdad



ESTEBAN

COP ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO

RECOPIACIÓN Y SEGUIMIENTO

Dirección General

David García Zapata

Dirección Aseguramiento de Calidad / IMS

Salvador Arteaga Barrera

Coordinación IMS

Deniss Abigail López Daniel

Coordinación SSMA

Guadalupe Torres Gonzalez



ESTEBAN