



Talento Humano (RS)



Enfoque en Objetivo Estratégico

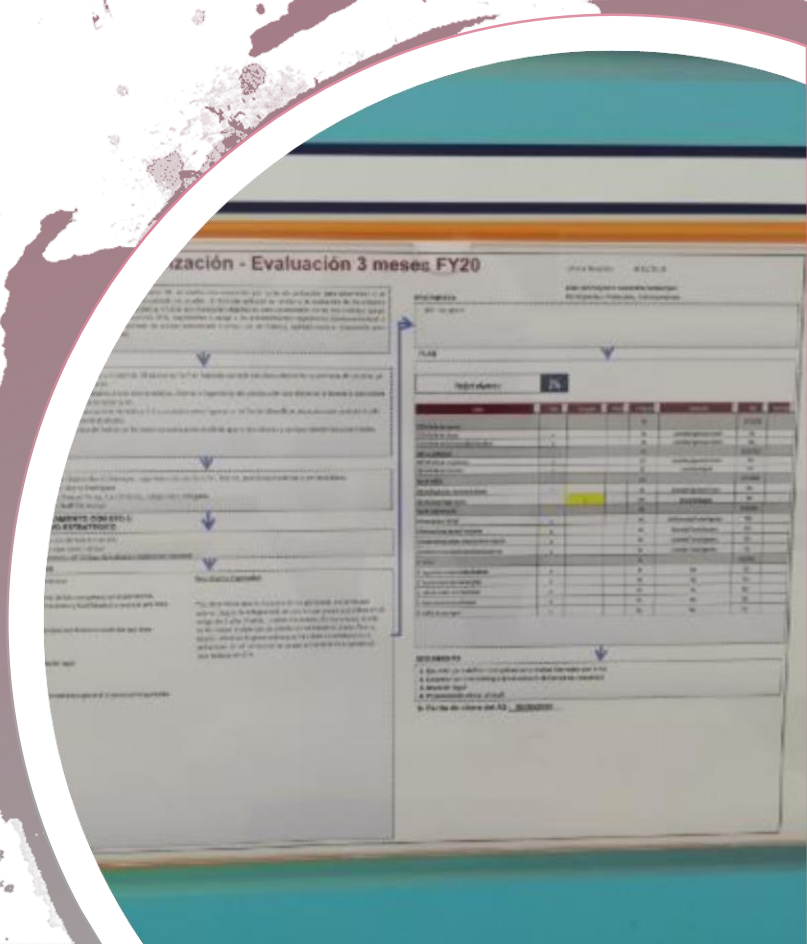
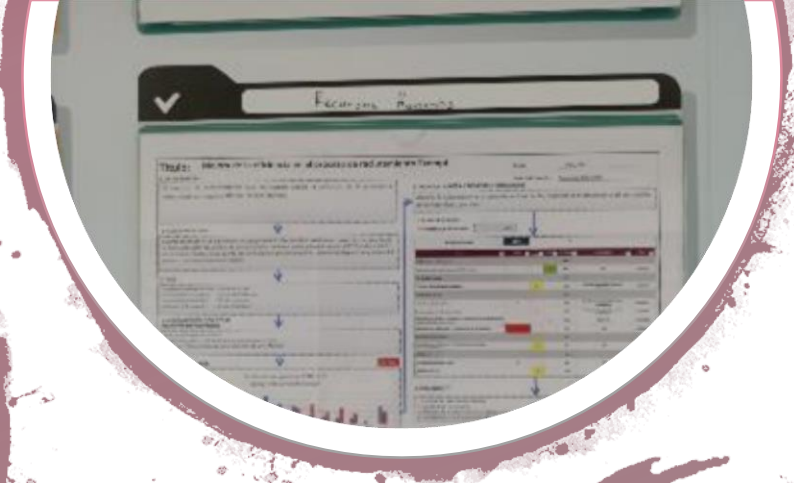
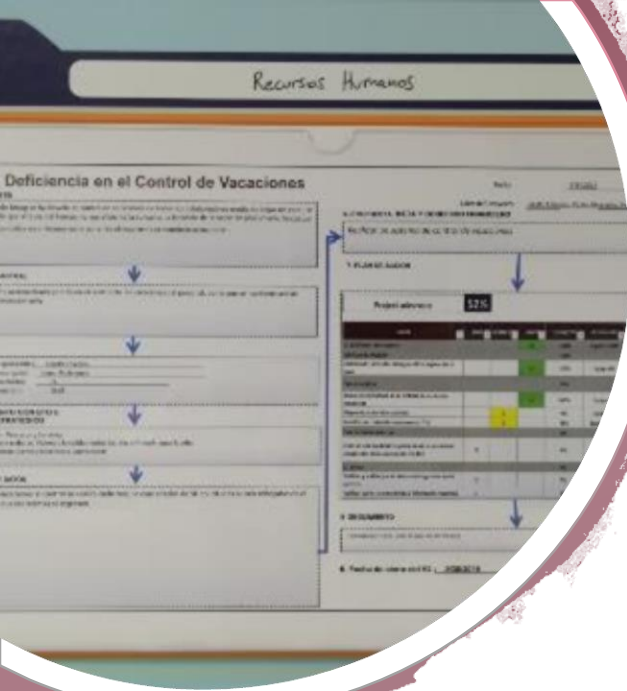




Factores claves que inciden en el Compromiso



- Remuneración justa, equitativa y competitiva
- Manejo oportuno de las relaciones laborales
- Instalaciones seguras y detección de riesgos
- Estabilidad laboral y apertura al diálogo
- Promociones internas y entrenamiento cruzado
- Empoderamiento y toma de decisiones
- Programa de Reconocimientos



La Mejora de Procesos en Recursos Humanos

Reforzamiento de Políticas y Valores

Charla sobre Respeto y NO al Bullying



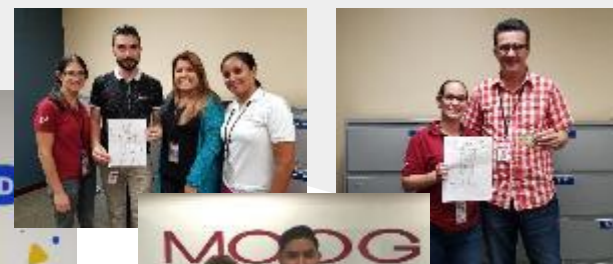
Charla sobre Actualización de Reforma Procesal y Legislación Laboral



Refrescamiento general sobre la Política contra el Acoso u Hostigamiento Sexual y Laboral/Psicológico/Moral




Campañas de valores



Refrescamiento anual de Políticas Internas

| # Política | Nombre |
|------------|---|
| 1 | Acoso u Hostigamiento Sexual |
| 2 | Acoso Psicológico y Moral |
| 3 | Ambiente Libre de Drogas y Alcohol |
| 4 | Prevención de Delitos contra la Propiedad |
| 5 | Reglamento de Vestimenta y Uso de Uniforme |
| 6 | Control y Monitoreo |
| 7 | Renuncias y Despidos |
| 8 | Política de TI |
| 9 | Puertas Abiertas |
| 10 | Ética |
| 11 | Contratación de Personal |
| 12 | Vacaciones |
| 13 | Administración Salarial |
| 14 | Subsidio en Caso de Incapacidades |
| 15 | Días Feriados Licencias y Permisos |
| 16 | Uso de Comedor y areas comunes |
| 17 | Jornadas y Horarios de Colaboradores - Directos |
| 18 | Jornadas y Horarios de Colaboradores - Indirectos |
| 19 | Política de Asistencia y Puntualidad |
| 20 | Acciones Disciplinarias y Debido Proceso |
| 21 | Delegación de Autoridad |
| 22 | Promociones y Movimientos Internos |
| 23 | Discriminación Laboral |
| 24 | Uso de Estacionamiento |
| 25 | Fumado |
| 26 | Mejora Continua |
| 27 | Política Plan de Reconocimiento |
| 28 | Jornadas y Horarios 24-7- Empleados Directos |
| 29 | Política de Servicios de transporte a Empleados |
| 30 | Creación, Modificación y Activo Fijo |
| 31 | Política de Manejo de Sillas en Áreas Controladas |
| 32 | Car Policy |
| 33 | Becas y Capacitación |
| 34 | Uso de consultorio médico |
| 35 | Actividades Especiales |
| 36 | Reembolso por Kilometraje |
| 37 | Manejo desecho proceso productivo |
| 38 | Manejo horas extra |
| 39 | Política Brigadistas |
| 40 | Control de derrames |
| 41 | Política sobre bono de retención gerencial |
| 42 | Políticas de Compra |
| 43 | Política de Otorgamiento de días Feriados |
| 44 | Política de teletrabajo |
| 47 | Política EHS |
| 50 | Carbono Neutralidad |



Actividades que estimulan a que los empleados den su máximo potencial

Reunión Mensual Uno a Uno

Evaluación del desempeño semestral

Plan de Desarrollo

Involucramiento en proyectos / Lean Champions

Ambiente Agradable

Programa de ideas

Programa de Escucha al Personal

Cafecito informativo

- Reconocimientos del Semestre por Proyectos completados (A3, Proyectos estratégicos)
- Reconocimiento por antigüedad
- Diferentes actividades de integración
- Asistencia Perfecta
- Héroes de la Calidad
- Empleado del mes
- Wow Awards



Responsabilidad Social enfocado al Servicio a la Comunidad

Regalitos de Navidad - Posada de Belén

Madres menores de edad en Riesgo Social



Entrega de Cobijas- HCG

Unidad de Oncología





Ámbito Habitacional

ASESORÍA PERSONALIZADA EN BONOS DE VIVIENDA 



Ámbito Educativo



72 colaboradores graduados



Certificaciones:

- Inspector de Calidad (55 colaboradores)
- Relaciones Humanas y Manejo de Conflictos (17 colaboradores)

Ámbito Financiero



¡En la familia MOOG no queremos que ninguno de nuestros colaboradores tenga carencia de necesidades básicas!

Enfoque Responsabilidad Social Interna Proyecto Creando Oportunidades

Participación y compromiso de todos los departamentos al logro de los objetivos organizacionales



Programa interno de referidos

¡Recomienda

a tu amigo!



MOOG
Enhancing Healthcare.
Enriching Lives.

La familia MOOG está creciendo, y te pedimos que nos **recomiendes amigos o conocidos** que puedan unirse a nuestro equipo de trabajo.

Solamente tienes que hacer llegar el currículum a Recursos Humanos, indicando que nos recomiendas a dicha persona, con tu nombre completo.

Recuerda que es fundamental que dicha persona sea comprometida, responsable, ética y mantenga buenas relaciones con los demás.

Zona Franca Coyol



¡Aproveche nuestra base de datos para sus procesos de reclutamiento!

Solicite al departamento de Servicios Post-Venta su acceso para reclutar personal de nuestra base de datos de currículums. Contamos con casi 20.000 candidatos de todos los perfiles.

Contáctenos al correo: bsobalvarez@coyolfz.com - Teléfono: 2435-6093

Página web El Empleo.com



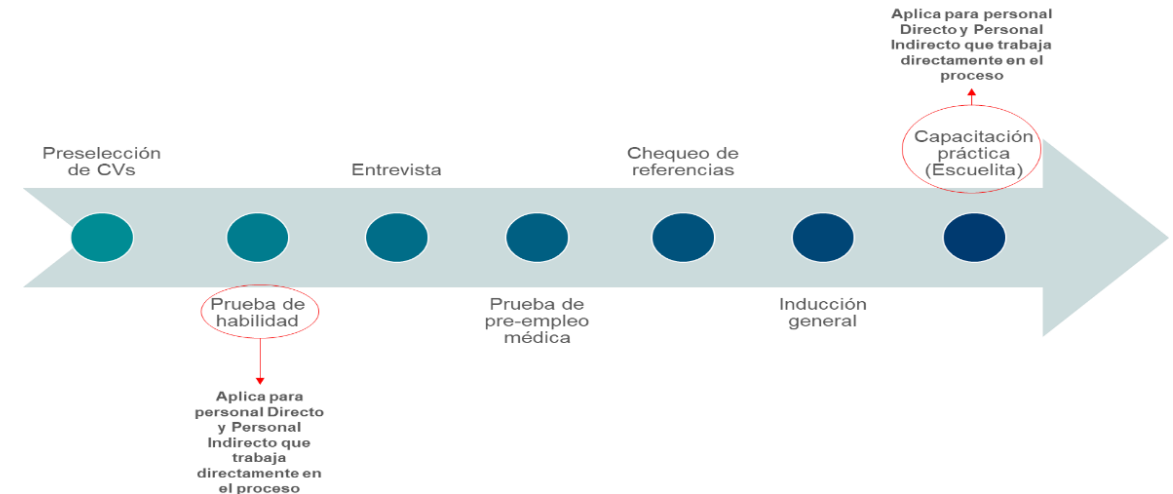
Programa de Pasantías



Fuentes de Reclutamiento y Selección

Proceso de Reclutamiento y Selección

Centro de Capacitación y Desarrollo “La Escuelita”





3.2.b Desarrollo Integral

Mapeo de Puestos Críticos

Matriz Impacto vrs Complejidad

| | | | |
|---------|--|---|--|
| IMPACTO | <p>1 Crucial para el funcionamiento del negocio Su gestión conlleva un alto nivel de complejidad y requiere de un alto nivel de dedicación y la dificultad de reposición es alta.</p> | <p>2 Crucial para el funcionamiento del negocio Su gestión es relevante para el negocio y la dificultad de reposición es alta.</p> | <p>3 Importante para el funcionamiento del negocio Sus decisiones son estratégicas e impactan los KPI's críticos del negocio y la dificultad de reposición es alta.</p> |
| | <p>4 Crucial para el funcionamiento del negocio Su gestión es relevante para el negocio y la dificultad de reposición es alta.</p> | <p>5 Crucial para el funcionamiento del negocio Su gestión es relevante para el negocio y la dificultad de reposición es alta.</p> | <p>6 Crucial para el funcionamiento del negocio Su gestión es relevante para el negocio y la dificultad de reposición es alta.</p> |
| | <p>7 Crucial para el funcionamiento del negocio Su gestión es relevante para el negocio y la dificultad de reposición es alta.</p> | <p>8 Crucial para el funcionamiento del negocio Su gestión es relevante para el negocio y la dificultad de reposición es alta.</p> | <p>9 Crucial para el funcionamiento del negocio Su gestión es relevante para el negocio y la dificultad de reposición es alta.</p> |
| | COMPLEJIDAD | | |

Mapeo de Talento Clave

Matriz Potencial vrs Desempeño

| | | | |
|-----------|---|--|--|
| POTENCIAL | <p>1 Potencial Talent Colaborador altamente prometedor, nuevo ingreso, y requiere mayor supervisión y tiempo en la posición, hasta desarrollar sus habilidades.</p> | <p>2 Talent Colaborador con buen desempeño y riesgo potencial, para ocupar un puesto de liderazgo debe tener un desarrollo.</p> | <p>3 Exceptional Talent Colaborador listo a ocupar la siguiente posición al siguiente nivel o de mayor liderazgo.</p> |
| | <p>4 Potential Performer Colaborador que se desarrolla rápidamente, se que de resultados en algunos temas, pero en otros. Requiere Performance Improvement Plan (PIP).</p> | <p>5 Performer with Potential Este colaborador debe convertirse para pronto de ocupar responsabilidad en su área de trabajo actual, si logra mostrar mejor desempeño.</p> | <p>6 High Performer with Potential Colaborador capaz de contribuir en la posición actual, siguiendo un plan de carrera.</p> |
| | <p>7 Performer Colaborador con buen desempeño, no se visualiza para promocionar a otra posición.</p> | <p>8 High Performer Colaborador capaz de mantenerse en su nivel actual, y al cual se le debe de reconocer sus contribuciones.</p> | |
| | DESEMPEÑO | | |

Evaluación del Desempeño

| | | |
|--|--|---|
| <p>(5) Excede Expectativas 106% - 110% Los resultados son óptimos, excepcionales y sustentados.</p> | <p>(4) Más que Aceptable 101% - 105% Los resultados se consiguen siempre y sustentado. Demuestra resultados de alta calidad en las áreas más difíciles o complejas de la función.</p> | <p>(3) Aceptable 91% - 100% Alcance todos los objetivos fijados en los plazos de tiempo establecidos.</p> |
| <p>(2) Menos que Aceptable 71% - 90% Ha conocido a algunos, pero no todos los objetivos / metas.</p> | <p>(1) No Aceptable 0% - 70% Entrega contra objetivos / metas, es significativamente inferior a lo esperado.</p> | |

Identificación de Talento Clave en Puestos Críticos



Creación del Plan y Ficha de Desarrollo Individual (IDP) y Mejora de Desempeño (PIP)

IDP

PIP

Proceso para el Plan de Desarrollo de Talento

Etapas de la Evaluación del Desempeño

Distribución de formularios

Autoevaluación

Sesión de nivelación (Gerencias)

Preparación de evaluaciones

Reunión de retroalimentación





Proceso de Desarrollo de Talento y Capacitación

Competency Level:
B=basic **C=**competent **E=** expert
 or leave blank if it doesn't apply

| | John Smith - Example | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| Moog Computer System | | | | | | |
| Pagecenter | | | | | | |
| QMF | | | | | | |
| Rapid Response | b | | | | | |
| Spilline | b | | | | | |
| Virtual Ldgo | | | | | | |
| Moog Core Training | | | | | | |
| Americas Business Management System | c | | | | | |
| Business Ethics | c | | | | | |
| FAA Drug/Alcohol Abuse Training | c | | | | | |
| Facilitative Leadership - Roger Schwarz | | | | | | |
| Harassment | c | | | | | |
| International Group Industrial Strategy Map | b | | | | | |
| Moog Culture Training | c | | | | | |
| Trade Compliance | b | | | | | |
| Trade Secret (mandatory for certain positions) | c | | | | | |
| Moog Business Process/Procedure | | | | | | |
| Business Systems Training IG AM - LL | c | | | | | |
| Capital Expenditure | c | | | | | |
| Concepts of Accounting and Finance | b | | | | | |
| Date Calcogic | | | | | | |
| Famed Value Mgmt | | | | | | |
| Finance 101 | | | | | | |
| Performance Evaluation | c | | | | | |
| Presentation Skills | c | | | | | |
| Team Training Workshop | b | | | | | |
| Moog Supervisory Training | | | | | | |
| Autotime Supervisory | | | | | | |
| Moog Supervisor Training | | | | | | |
| Targeted Selection | | | | | | |
| Computer Skills | | | | | | |
| MS 2010 - Project | c | | | | | |
| MS - Frontpage | | | | | | |
| MS - Access | | | | | | |
| MS Visio | c | | | | | |

Soft Skills -see 'Soft skills' worksheet for examples - indicate 'Sx' competency level

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Continuous Improvement | c | | | | | |
| Communication | c | | | | | |
| Problem Solving | c | | | | | |
| Project Management | c | | | | | |
| Technical Proficiency | c | | | | | |
| Influencing | c | | | | | |
| Leading Others | c | | | | | |
| Leading Change | c | | | | | |
| Certifications (applicable to your career at Moog) | | | | | | |
| <i>Hazardous locations certification management</i> | | | | | | |
| | | | | | | |
| Higher Education | | | | | | |
| 2 year - enter degree type and university | | | | | | |
| 4 year | | | | | | |
| Masters | | | | | | |
| Additional classes | | | | | | |
| Moog Leadership Competencies | | | | | | |
| <i>Foundational:</i> | | | | | | |
| Track record of performance & results | | | | | | |
| Breadth of Experience | | | | | | |
| Financial Acumen | | | | | | |
| Valuing Diversity | | | | | | |
| Multi-cultural awareness & sensitivity | | | | | | |
| Global business perspective | | | | | | |
| Strategic Mindset | | | | | | |
| Driving & Managing Change | | | | | | |
| Creating a vision/inspiring others | | | | | | |
| <i>Differentiators</i> | | | | | | |
| Customer orientation | | | | | | |
| Developing talent | | | | | | |
| Communication skills | | | | | | |
| Managing ambiguity | | | | | | |
| Team orientation | | | | | | |
| Learning mindset | | | | | | |
| Self-Awareness | | | | | | |
| Managerial courage | | | | | | |
| Humility | | | | | | |
| Fostering Innovation | | | | | | |
| Displaying Moog Culture & Values | | | | | | |



Plan de carrera

70%

Actividades de aprendizaje en el rol & proyectos desafiantes

20%

Aprendizaje a través de otras personas (Coaching, Mentoring & Retroalimentación)

10%

Aprendizaje por medio de lectura y Capacitación formal

Un nuevo esquema para desarrollar tus habilidades Metodología 70%, 20%, 10%

Plan de Retención por audiencia



DLs (Personal Operario)

- Fortalecer el seguimiento de la Evaluación de Desempeño en personal en periodo de prueba
 - Calidad
 - Producción
 - Recursos Humanos
- 1:1

IDLs (Personal Soporte)

- Entrenamiento en Habilidades Blandas (Liderazgo, Comunicación, Solución de Conflictos)
- Entrenamientos técnicos (Legislación laboral para líderes)

Exempt (Oficinas)

- IDPs
- Mapeo teórico de Planes de Carrera por puesto
- Entrenamientos Cruzados

Plan de Retención Personal Clave

Plan de sucesión

Plan de desarrollo enfocado en adquirir las habilidades y herramientas necesarias para asumir un puesto de mayor responsabilidad.

Ajustes salariales porcentualmente mayores de acuerdo a su evaluación de desempeño y PWC.

Capacitaciones y certificaciones

Entrenamiento cruzado con SLC para compartir mejores prácticas

Programa de Liderazgo desde el corazón para Líderes y Supervisores



Sesiones de Liderazgo



Sistema de Gestión – Great Place to Work

Reclutamiento

- Descripciones de trabajo
- Cumplimiento de la legislación laboral
- Oferta de trabajo
- Proceso de inducción
- Centro de Capacitación y Desarrollo



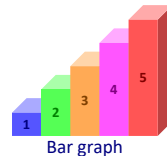
Talent Review

- Mapeo de posiciones críticas
- Mapeo de Talento Clave
- Plan de Desarrollo Individual
- Planes de mejora por bajo rendimiento
- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Planes de sucesión



Evaluación del Desempeño

- Medio año y anual
- Definir objetivos (basados en BTOs y KPI's)
- Seguimiento de objetivos (1: 1, Feedback)
- Auto-evaluación de desempeño



Programa de Retención

- Encuesta de Clima Organizacional
- Grupos focales
- Encuesta mensual de satisfacción del empleado
- Responsabilidad Social
- Compensaciones y Beneficios
- Política de reconocimiento
- Reunión mensual del área Administrativa
- Focos grupales GPTW



3.3. Ambiente Laboral



EHS: Equipo multidisciplinario

3.3.a. Salud y Seguridad Laboral



EHS Engineer Senior & Junior



Regencia Química y Consultoría Legal

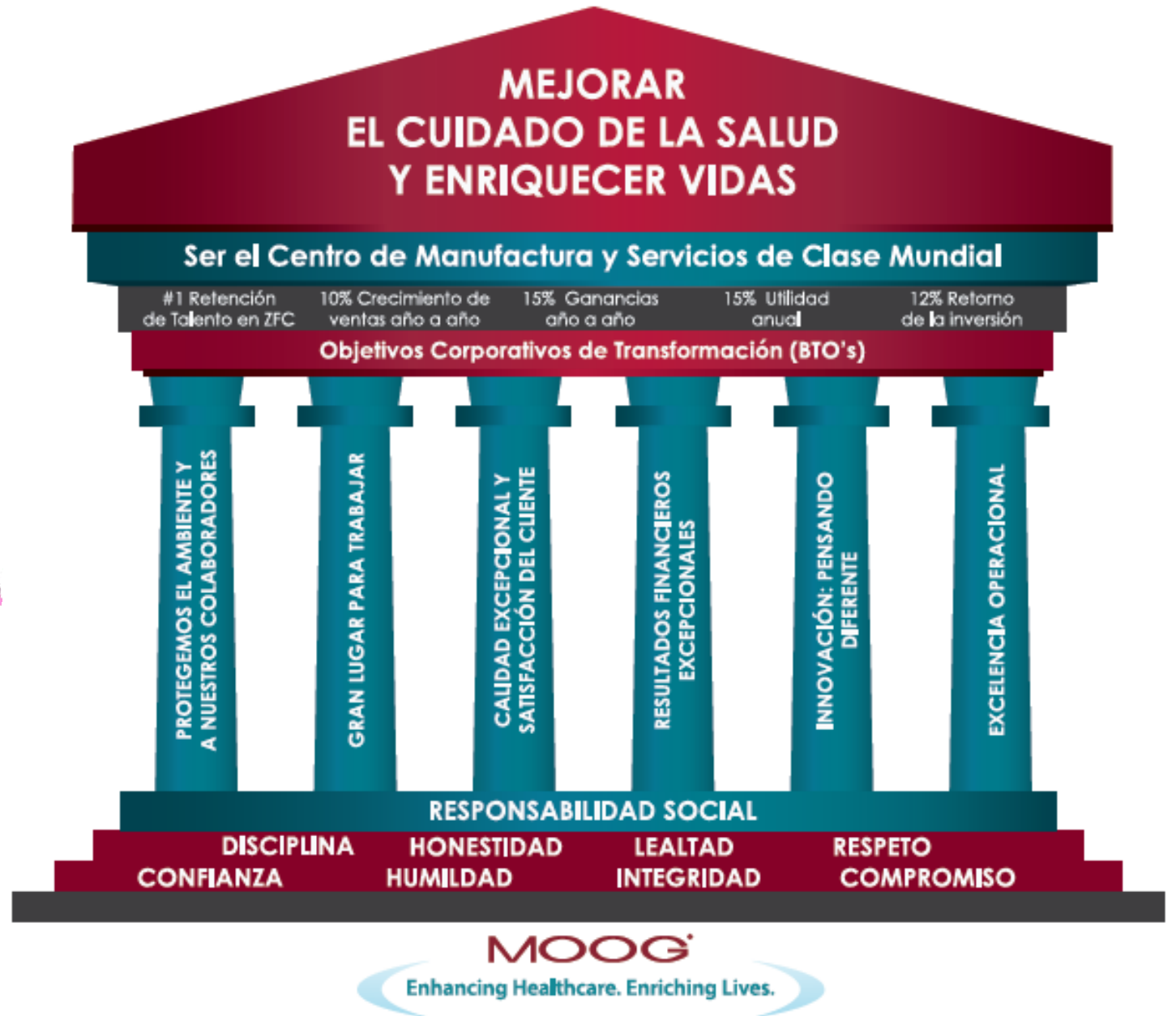


Consultorio Médico/ Brigada



EHS SOMOS TODOS

PARTENÓN 2020



Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial

Matriz X

Pilar: Protegemos al ambiente y a nuestros colaboradores

| | | | | | | PLANTA | | | | GLOBAL | | | | | | | | |
|--|----------|---------------------------------|-------|--|-----------|--|---|-----|------|---------------------|------------------------|----------|----------------------|----------|-----|----------|----|--|
| EHS | Ambiente | Certificar la gestión ambiental | Salud | Certificar Consultorio Médico Dispensario INS A+ | Seguridad | Certificar la gestión de Seguridad Ocupacional | Ambiente | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Certificación ISO 14001:2015 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Recertificación Carbono Neutro | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Bandera Azul Ecológica (5 estrellas) | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Salud | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Programa de consultorios Médicos de Empresa | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Programa de Vigilancia epidemiológica | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Seguridad | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Certificación ISO 45001:2018 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Homologación de la póliza RT | | | | | | | | | | | |
| Programa de seguridad vial | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seguridad basada en el comportamiento (SBC) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Otros | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación en las Normas o Certificaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EHS | Ambiente | Certificar la gestión ambiental | Salud | Certificar Consultorio Médico Dispensario INS A+ | Seguridad | Certificar la gestión de Seguridad Ocupacional | Objetivos por Pilar | | | | Objetivos Estratégicos | | | | | | | |
| | | | | | | | Proyectos / Planes de Acción | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Objetivos Estratégicos | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | # 1 Retención del Talento | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 10% Crecimiento de ventas año a año | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 15% Crecimiento en ganancias año a año | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 15% Crecimiento en margen de utilidad | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 12 % Retorno de la Inversión | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | Áreas | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | Opex | Finanzas | EHS | RRHH | Sistemas de Calidad | Proyectos | Tier III | Sourcing y Logística | Sourcing | D&D | Finanzas | IT | |

Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial

Estrategia componente Salud y Seguridad

- ✓ Certificación INTE ISO 45001
- ✓ Homologación póliza RT
- ✓ Programa Seguridad Vial
- ✓ SBC
- ✓ Programa consultorios médicos de empresa
- ✓ Programa vigilancia epidemiológica

Indicadores de desempeño de Salud y Seguridad FY 2019

| MOOG CR. INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO FY2019: EHS | | | | | | |
|---|--|------------------|---|-----------------------------------|-----------------|---------|
| CATEGORÍA | INDICADOR CLAVE | UNIDAD DE MEDIDA | DEFINICIÓN | VALORES META PARA AÑO FISCAL 2019 | | |
| EHS | Indice de Frecuencia | Indice | N° de accidentes ocurridos por cada millón de horas laboradas | < 8.8 | 8.9 ≤ x ≤ 35.77 | ≥ 35.78 |
| GENTE | Colaboradores en equipos EHS | unidad | Sumatoria mensual de personas que participan en equipos EHS | > 35 | 35 ≤ X ≤ 25 | < 25 |
| | Cumplimiento programa de capacitación EHS | % | N° de colaboradores capacitados/ N° de colaboradores meta | > 85% | 80% ≤ X ≤ 85% | < 80% |
| | Cumplimiento de actividades de capacitación | % | N° de actividades realizadas/ N° de actividades programas | > 85% | 80% ≤ X ≤ 85% | < 80% |
| EXCELENCIA OPERACIONAL | Investigaciones de Eventos EHS entregadas a tiempo | % | N° de investigaciones de Eventos EHS completas a tiempo/N° de Eventos EHS | ≥ 95% | 85% ≤ X < 95% | < 85% |
| | Acciones de investigación de eventos EHS implementadas | % | N° de acciones de investigación de eventos EHS implementadas | ≥ 95% | 90% ≤ X < 95% | < 90% |
| | Cumplimiento programa de inspecciones | % | N° de inspecciones realizadas/N° inspecciones programadas | > 95% | 90% ≤ X ≤ 95% | < 90% |
| | Cumplimiento acciones correctivas y acciones preventivas | % | N° de acciones implementadas/N° de acciones formuladas | > 95% | 90% ≤ X ≤ 95% | < 90% |

Política de Ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional

CR QSP-70-12



Así logramos ambientes de trabajo seguros y sostenibles en MOOG

Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial

TOMA DE CONCIENCIA

Divulgación de los derechos y deberes en salud y seguridad ocupacional de los colaboradores

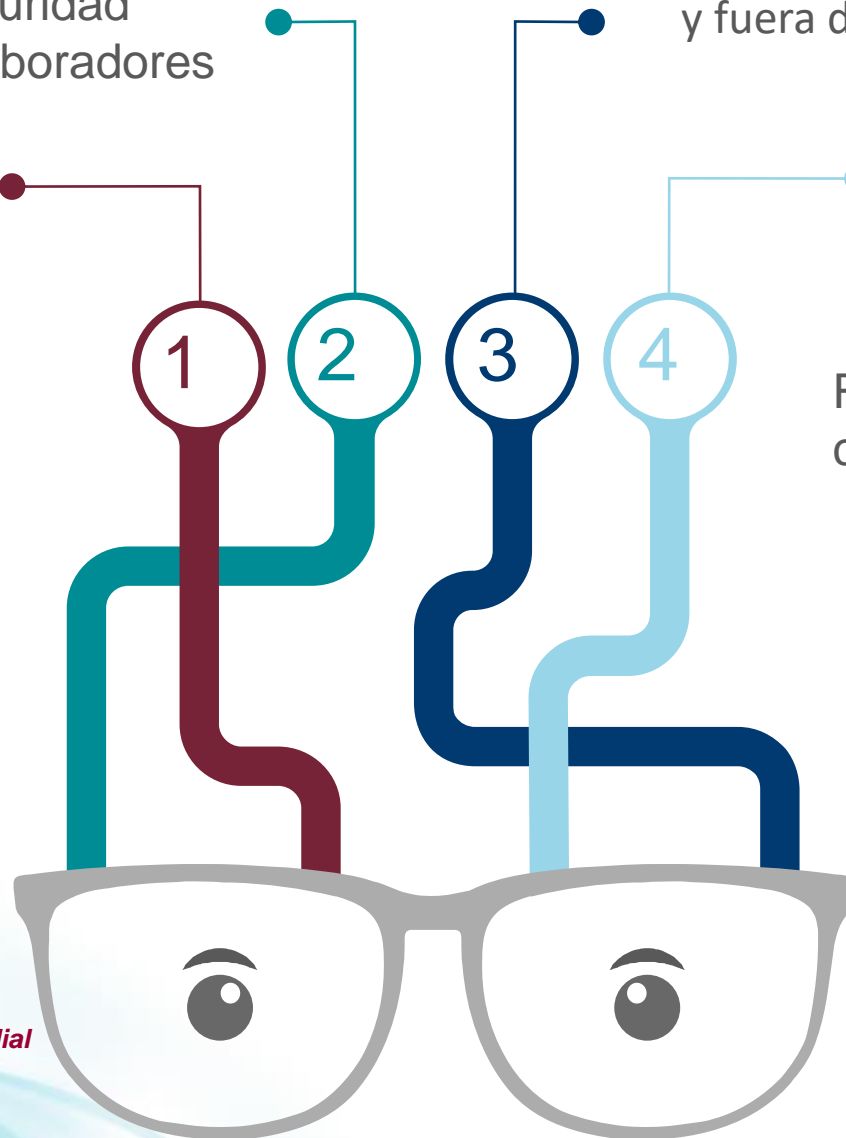
Fomentar comportamientos seguros dentro y fuera de la empresa

Despliegue de la política de EHS

Celebración del día Mundial de la SST

Entrenamientos mensuales

Reporte de actos y condiciones inseguras



28 DE ABRIL

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial



EHS SOMOS TODOS

REPORTÁ

CONDICIONES Y
ACTOS INSEGUROS

ESCANEA EL CÓDIGO QR



O INGRESÁ A:
<http://bit.ly/2nBxhqJ>



MOOG®

Reporte de actos y condiciones EHS

Ingrese el reporte de actos y condiciones inseguras
En MOOG todos somos EHS

1. Fecha reporte

Please input date in format of M/d/y

2. Nombre de quién hace el reporte:

Enter your answer

3. Tipo de reporte

Condición insegura

Acto inseguro

3. Tipo de reporte

Condición insegura

Acto inseguro

4. Turno al que pertenece

Turno A

Turno B

Turno C

Administrativo

5. Lugar de la condición y/o acto inseguro

Enter your answer

6. Describa el acto y/o condición insegura:

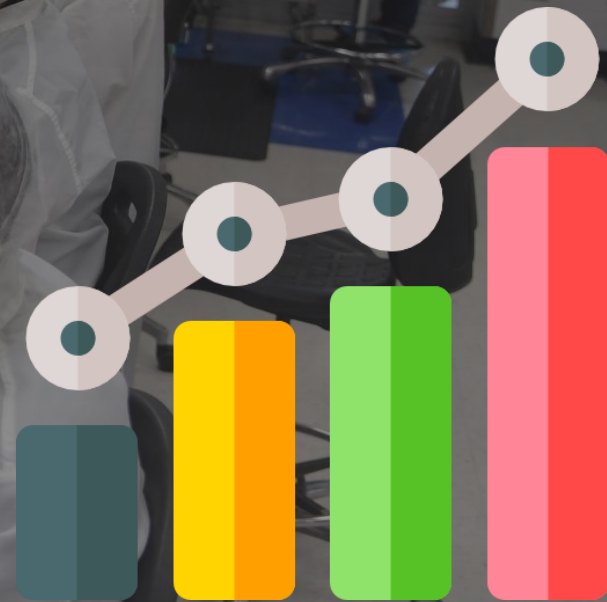
PLATAFORMA

REPORTE CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS

Ser el Centro de Manufactura y Servicio

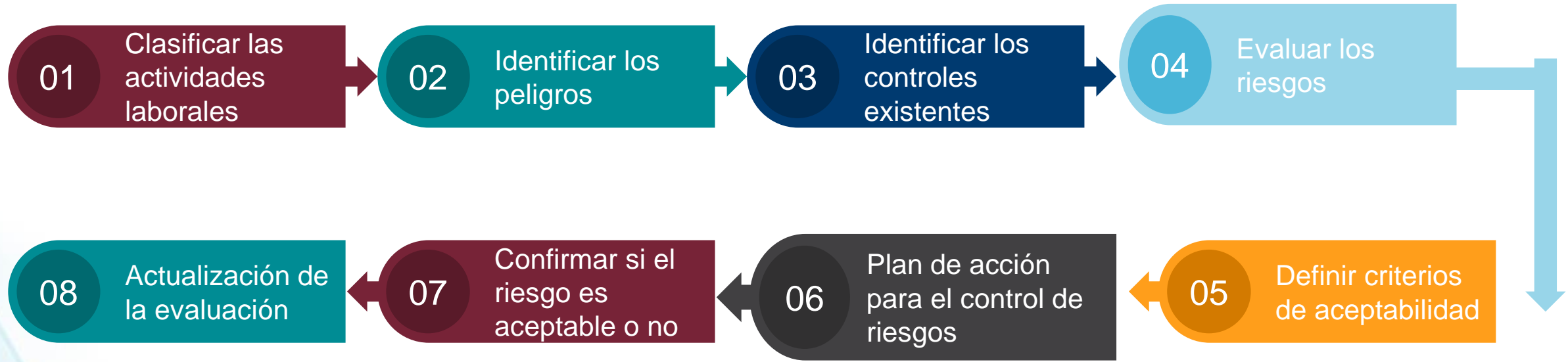
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN RIESGOS

CR QSWI 70-12-0



Metodología identificación riesgos y evaluación de riesgos

INTE 31-06-07:2011



Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial

INVESTIGACIÓN EVENTOS EHS



INVESTIGACIÓN DE EVENTOS EHS



1

Involucrando y empoderando a los colaboradores



2

Identificación de causa raíz de los eventos



3

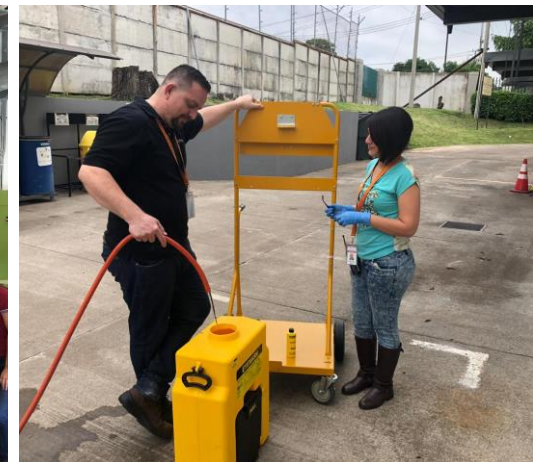
Generación y seguimiento de acciones preventivas y correctivas



4

Revisión de efectividad de las acciones establecidas en el plan de acción

INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL



Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial

Capacitación mensual de brigada



Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial



Elección Comisión Salud Ocupacional Q2

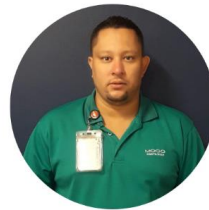
Nuevos integrantes Comisión de Salud Ocupacional Representante del patrono



DANIEL AGUILAR
Ingeniería
Adm.



ROBERTO HERRERA
Supply Chain
Adm.



DAVID NARANJO
Producción
Turno C

Nuevos integrantes de la Comisión de Salud Ocupacional Representante del trabajador



FELIPE RÍOS
Calidad
Adm.



JEISSON GONZÁLEZ
Mantenimiento
Turno A



YEINY CORDERO
Producción
Turno A



REPORT SCHEDULE

| | 11AM | 12PM | 1PM | 2PM | 3PM | 4PM | 5PM | 6PM | 7PM | 8PM | 9PM | 10PM | 11PM |
|---------------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|
| PT | | | | | | | | | | | | | |
| AP | | | | | | | | | | | | | |
| ALCOHOL | | | | | | | | | | | | | |
| PAIN | | | | | | | | | | | | | |
| PHYSICIAN MET | | | | | | | | | | | | | |
| CHECKS | | | | | | | | | | | | | |
| MISC. CH. | | | | | | | | | | | | | |

| | 0900 | 0930 | 1000 | 1030 | 1100 | 1130 | 1200 | 1230 | 1300 | 1330 | 1400 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| PAT. TIME | | | | | | | | | | | |

Consultorio Médico

Promoción de la salud



CAMPAÑA DONACIÓN SANGRE

Donantes efectivos: 70

Donantes rechazados: 21

Efectividad: 70%

Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial

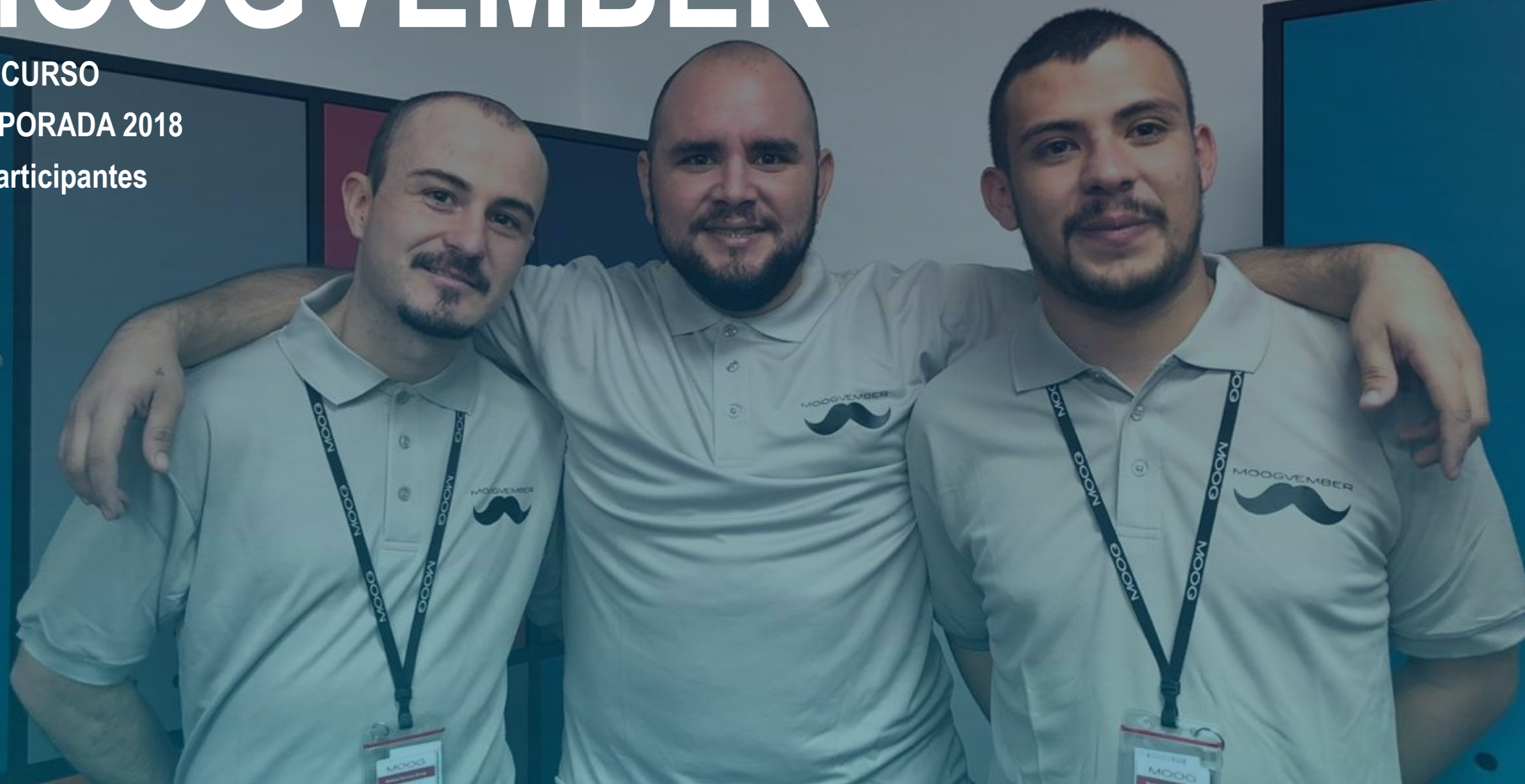


MOOGVEMBER

CONCURSO

TEMPORADA 2018

53 participantes



FISIOTERAPIA REHABILITACIÓN



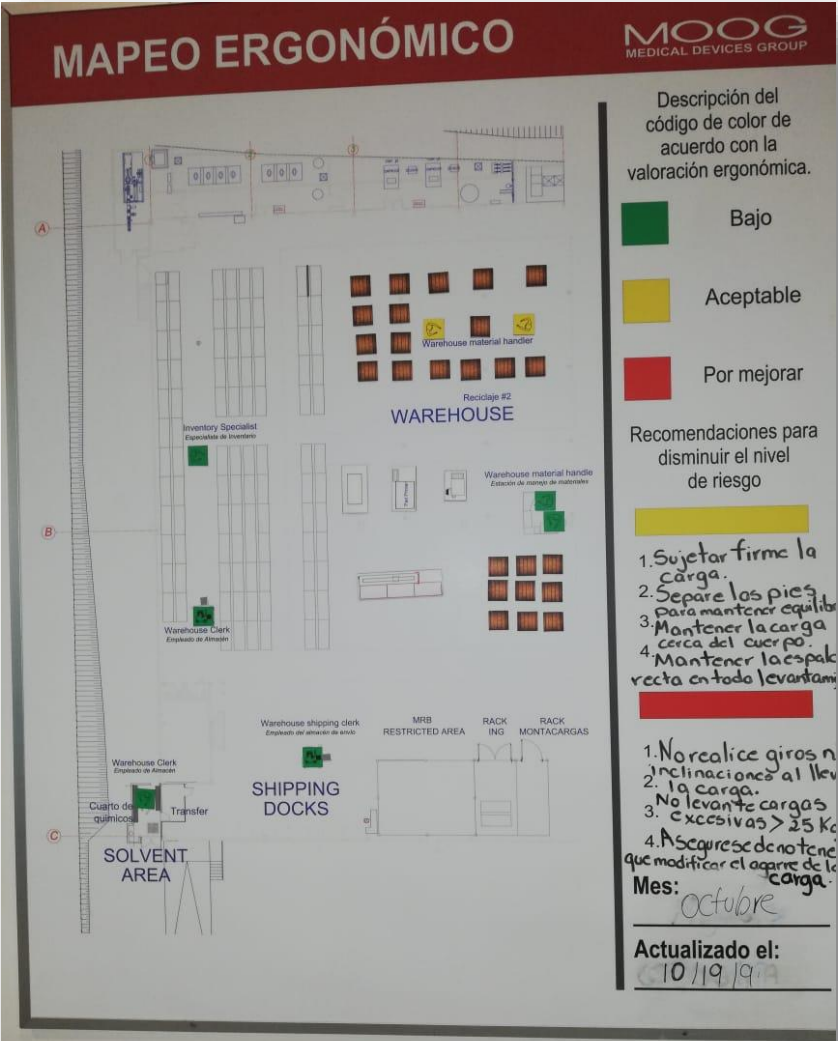


Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial

MAPEO ERGONÓMICO



Ser el Centro de Manufactura y Servicios de Clase Mundial





Diálogo y Comunicación

“Get together” Boliche

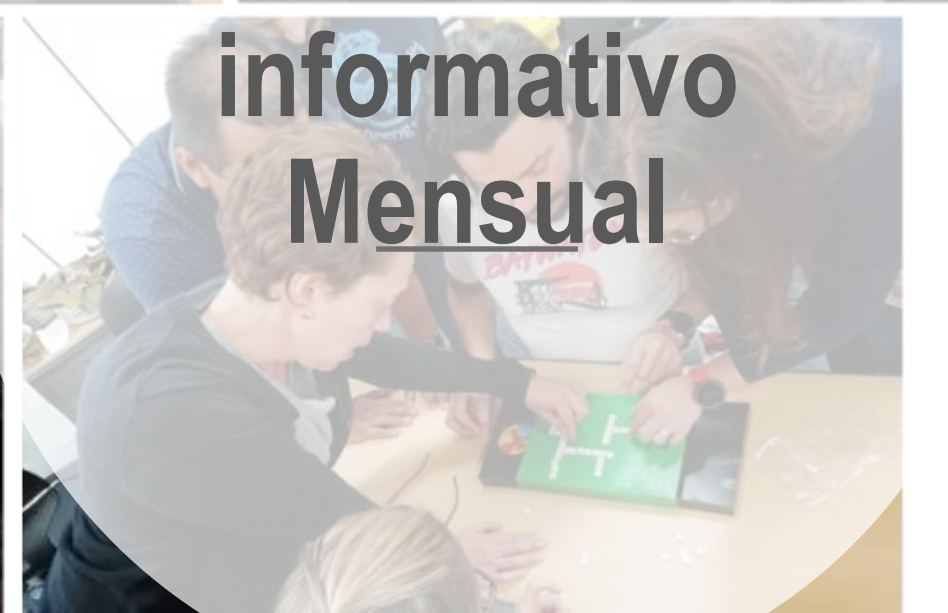
Celebración del Día del niño



Fiesta de Navidad



Ejemplos de actividades para promover una mejor comunicación y convivencia



Cafecito

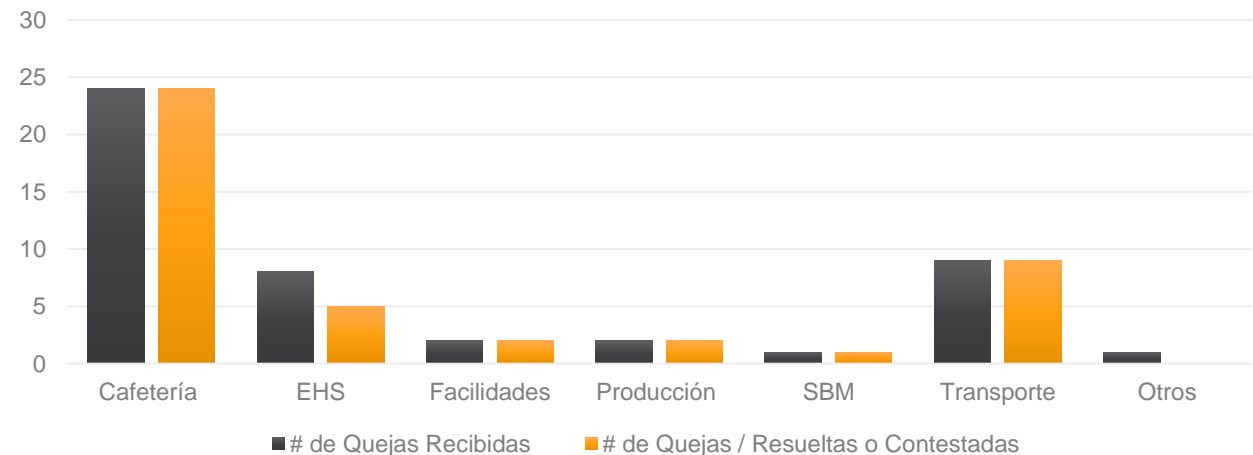
informativo
Mensual



Programa de Escucha al Personal

| PROGRAMA ESCUCHA AL PERSONAL | | | | | | | |
|--|-----------|---------------------|------------|------------|-----------------------|--------------------|--|
| Sugerencia/ Queja | Fecha | Programa | Tipo | Área | Responsable | Fecha del Feedback | Feedback |
| De los tres carritos que estan en el comedor para recoger bandejas modificar uno para que tenga 3 recipientes o cajones grandes para que las personas coloquen en cada uno cubiertos, platos, vasos y jarras por separado y los otros dos carritos quedarían solo para bandejas de esta forma se evitaría platos quebrados y vasos con líquidos derramados | 2/12/2019 | Escucha al personal | Sugerencia | cafetería | Tatiana Hernandez/ RH | 2/12/2019 | Ya se tiene la posibilidad de cambio0 se esta modificando el carrito |
| el trato al personal moog de las chicas de cafetería del turno B es muy mala y grosera no solo como nos atiende y hasta con la mirada se nota. Nos hace sentir mal, como si le caeramos mal | 2/7/2019 | Escucha al personal | Sugerencia | cafetería | Tatiana Hernandez/ RH | 2/12/2019 | Se esta buscando el reemplazo mientras tanto la supervisora de comedores le esta dando seguimiento y retroalimentación a la colaboradora |
| Los chicos de Enteral me han estado reportando que hay bandejas, vasos y cubiertos en el dispensador que esta por el café que tienen que ir hasta el otro lado por las cosas. Tratar que ellos tengan los utensilios cerca para el personal del cuarto limpio ya que ellos tienen menos tiempo | 2/7/2019 | Escucha al personal | Queja | cafetería | Tatiana Hernandez/ RH | 2/12/2019 | Ya se hablo con la supervisora para evitar la falta de bandejas que utilizan se le esta dando seguimiento para uqe no falte |
| Mi opinión sería con respecto a las personas que utilizamos lentes medicados es un problema usar los dos ya que provoca mucho malestar como mareos, dolor de cabeza, etc. Agradecemos nos puedan ayudar | 2/8/2019 | Escucha al personal | Sugerencia | EHS | Arianna López | 2/12/2019 | Sobre la Posibilidad de cambiar o eliminar el uso de sobreslentes, el área de EHS se encuentra evaluando la posibilidad de una mejora. Esto incluye un análisis de riesgo de todos los puestos de cuarto limpio y verificación y validación con los ingenieros de producción. la fecha de implementación propuesta en el 03/29/19 les estamos comentando al respecto |
| Me parece que para las personas que usamos lentes medicados es un problema usar el que nos da moog porque es muy cansado usar las 2 provoca dolor de cabeza, mareos, donde mucho la vista y l marca la nariz. Me parece que tambien nos afecta la visión de echo a mi persona me duele demaciado los lados de la nariz | 2/8/2019 | Escucha al personal | Sugerencia | EHS | Arianna López | 2/12/2019 | Sobre la Posibilidad de cambiar o eliminar el uso de sobreslentes, el área de EHS se encuentra evaluando la posibilidad de una mejora. Esto incluye un análisis de riesgo de todos los puestos de cuarto limpio y verificación y validación con los ingenieros de producción. la fecha de implementación propuesta en el 03/29/19 les estamos comentando al respecto |
| Pedirle al personal de mantenimiento que no tenga la puerta que da al pasillo principal abierta en las horas de pausa o salida ya que cuando las personas salen del gowing esto podría provocar un accidente | 1/12/2019 | Escucha al personal | Sugerencia | EHS | Arianna López | 2/11/2019 | se solicitará a los usuarios del taller de mantenimiento no mantener las puertas abiertas del taller de mantenimiento menos a la salida de personal del gowing room la fecha propuesta es 02/15/19 |
| Posibilidad de poder incluir la bicicleta en la compuerta de los buses específicamente ruta San rafael de 10pm | 2/1/2019 | Escucha al personal | Sugerencia | Transporte | Esteban Gonzales | 2/8/2019 | El transportista da el visto bueno para guardar la bicicleta sin embargo menciona que nos puede garantizar que todos los buses tengan para guarden la bicicleta |

Registro de solicitudes recibidas FY19



Comités de empleados

- Brigada de Emergencias
- Salud Ocupacional
- Lean Champions
- Asociación Solidarista
- Gestión de la Carbono Neutralidad
- Transporte
- Cafetería
- Responsabilidad Social

Política de Puertas Abiertas

Grupos Focales

| MMDG | Human Resources | Documento No. CR #9 | Revisión B |
|--|--------------------------|--|----------------------------|
| Título: Políticas y Procedimientos - Puertas Abiertas | | Página No. 1 of 3 | |
| Revisiones | | | |
| REV | Ultima Revisión Fecha | Descripción del Cambio | Autor |
| A | 9-29-09 | EJECUCION INICIAL | Sandra Jiménez |
| B | 6-22-15 | Generalidades y se sustituye en el ART 9 Gerencia General por Gerencia de Recursos Humanos | Ana Vargas y Lizeth Chacón |
| Documentos de Referencia | | | |
| Número de Documento | Título de Documento | | |
| 9 | Puertas Abiertas | | |

Sección I - Normas de Acatamiento General

Artículo 1: Objetivo. Se establece la presente política interna con la finalidad de promover canales de comunicación apropiados, que faciliten un mejor ambiente laboral dentro de La Empresa, de manera que los empleados de La Empresa tengan la oportunidad de presentar ideas, sugerencias o problemas, libremente.

Artículo 2: Alcance. Esta política es de acatamiento obligatorio para todos los empleados de La Empresa, sin distinción de su puesto, función o forma de contratación.

Sección II -De las obligaciones de los empleados

Artículo 3: Cuando un empleado tenga una sugerencia, inquietud o problema, tendrá total libertad de comunicar en forma directa a su supervisor inmediato, la sugerencia o inquietud. En este sentido, el supervisor deberá tener total disposición de atender al empleado. Si el supervisor inmediato no diera atención o respuesta adecuada, o si el empleado no se siente cómodo de discutir el asunto con su supervisor (éste podría ser parte principal del problema), el empleado deberá dirigir su inquietud al Gerente del Área donde se desempeña. En caso de encontrarse disconforme con la respuesta o atención recibida, deberá remitir su sugerencia o inquietud, al Departamento de Recursos Humanos, por escrito o en forma verbal, y le dará respuesta en un período no mayor a ocho días hábiles.

Es importante señalar que toda sugerencia o inquietud será atendida y revisada de acuerdo a esta política, sin embargo, esto no implica que éstas serán resueltas a entera satisfacción del empleado. Para todos los efectos, se podría acudir a la instancia del Gerente General, cuando el empleado considere que el asunto lo amerite, previa cita dentro de la agenda del mismo, siguiendo el procedimiento respectivo.



Visitas de RH al Cuarto limpio



MUCHAS GRACIAS