

Estarán dedicados a la producción de carcasas de motores Rolls Royce

## El Grupo incorpora dos nuevos tornos verticales

### I+D+i

Entrega de la aportación del Grupo al Proyecto Europeo SILENCE(R) (pág.8)

### Sistemas

Comunicación de voz interna a coste 0 (pág.11)

### Clima laboral

El 67% de la plantilla participa en la Encuesta de Clima (pág.2)

### EcoFinTic

Incorporación de nuevos módulos BaAN (pág.5)

# Editorial

El número de Despega que tienes entre las manos recoge en sus páginas 3 y 4 los resultados de la 4ª edición de la Encuesta de Clima. Somos conscientes de que la validez de este tipo de consultas a la plantilla es motivo de debate en el ámbito empresarial, tanto entre los empleados como entre los directivos de muchas organizaciones. Sin embargo, creemos que su nivel de eficacia depende exclusivamente de la importancia que le otorguemos como organización al completo -dirección y plantilla-, y de si ésta es entendida como un fin en sí misma o como una herramienta para sistematizar la recogida de las opiniones de la plantilla con el objetivo de identificar nuestros puntos débiles, establecer medidas para resolverlos y evaluar la eficacia de las soluciones implantadas.

Entender la Encuesta como un fin en sí misma, como una actividad de la que no se derivan acciones de corrección, no aportaría ningún valor a la gestión de nuestra organización y supondría desperdiciar un valioso porcentaje del tiempo de todas las personas que formamos parte de Grupo Aciturri. Asignarle la relevancia que merece implica dar un paso adelante y trabajar juntos en la mejora del entorno en el que día a día desarrollamos nuestra actividad.

Buena parte de la plantilla cumplimos en diciembre del pasado año con nuestra responsabilidad respondiendo al cuestionario. El porcentaje de participación (67%) es muy satisfactorio, pero todo lo que podamos elevarlo se traducirá en una mayor fiabilidad de los datos.

De acuerdo a los resultados de la Encuesta nuestras principales oportunidades de mejora están en las posibilidades de desarrollo profesional, la mejora general del ambiente de trabajo, una mayor definición de los

limites de responsabilidad y en la coordinación de gestores y SS.CC. En torno a este último aspecto, el Grupo realizó a finales de 2006 una reestructuración organizativa del Área de Operaciones y del sistema de trabajo entre áreas, decisión que se hizo efectiva a principios de 2007 y que sería precipitado valorar por su corto tiempo de aplicación a pesar de que ya ha dado sus primeros frutos. Por otro lado, la Dirección del Grupo junto con el departamento de RR.HH. ya ha comenzado a trabajar en dos líneas: el establecimiento de acciones para corregir las desviaciones manifestadas por la plantilla en la Encuesta y la valoración de posibilidades para elevar la eficacia de la misma en futuras ediciones. Ambas líneas de trabajo están recogidas con más detalle en las páginas dedicadas a los resultados de la Encuesta.

Además de la Encuesta de Clima tienes a tu disposición el sistema de sugerencias, una herramienta que nos permite medir el nivel de "salud" de nuestra organización. Los resultados -tanto cualitativos como cuantitativos- de los últimos meses demuestran que las grandes aportaciones son siempre realizadas por personas que dominan su puesto de trabajo y quieren enriquecer al resto de la organización.

En cualquier caso, y partiendo de las base de que es responsabilidad del equipo directivo poner las medidas para que los resultados de esta encuesta de clima mejoren en cada edición, no existe duda de que los verdaderos responsables de que nuestra empresa sea un lugar donde podamos desarrollar con éxito nuestra carrera profesional manteniendo la calidad de las relaciones humanas somos cada uno de nosotros con nuestra actitud día a día.

## COORDINACIÓN

Ginés Clemente  
M<sup>a</sup>. Eugenia Clemente  
Álvaro Fdez. Baragaño  
Isabel Vallejo  
Klaus Maier

## REDACCIÓN

Nacho Fdez. Baragaño

## EDITA

Grupo Aciturri

## DEPÓSITO LEGAL

BU 606-2003

## CONTACTO

comunicacion@grupoaciturri.com

*Ningún artículo de esta revista puede ser reproducido, total o parcialmente, en cualquier forma o medio, sin autorización escrita del editor.*

# El 67% de la plantilla participa en la Encuesta de Clima Laboral

Más de dos tercios de los empleados de Grupo Aciturri han respondido a las preguntas de la última Encuesta de Clima Laboral realizada en diciembre de 2006. Tras el análisis y valoración de los resultados en el Comité de Dirección el departamento de RR.HH. ha comenzado a trabajar en la implantación de varias acciones de mejora.

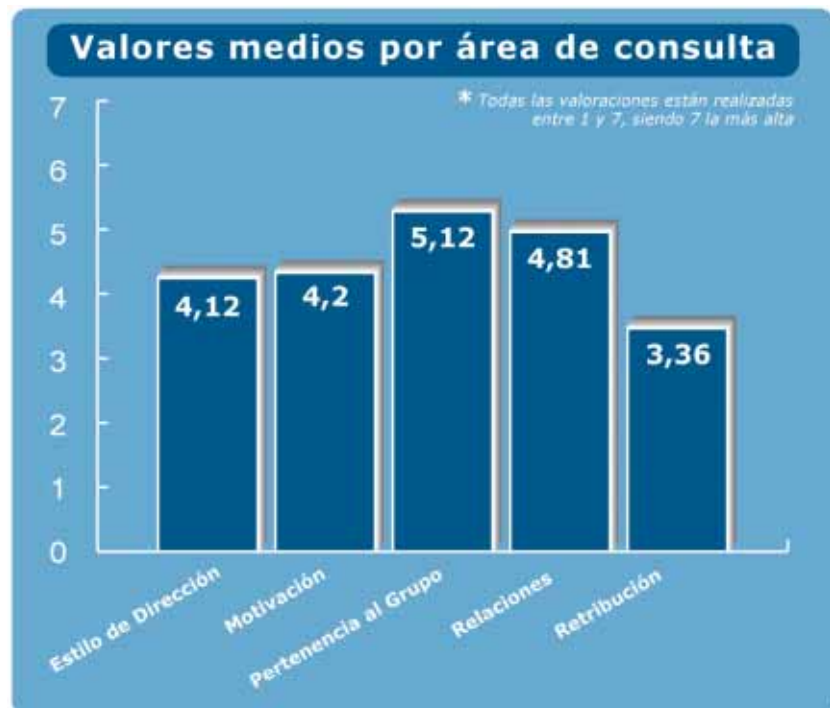
El elevado nivel de participación refleja la confianza de la plantilla en la utilidad de este tipo de encuestas y otorga a las respuestas obtenidas un elevado nivel de fiabilidad, lo que permite a la dirección del Grupo basar en los resultados la puesta en marcha de planes de acción dirigidos a mejorar los aspectos menos valorados por la plantilla y a reforzar aquellos que han obtenido mejores resultados.

Los resultados acerca de la **Comunicación** en Grupo Aciturri, reflejan que la información que recibe la plantilla procede fundamentalmente de los gestores de su UGV o responsables de departamento, al mismo tiempo que éstos son considerados la fuente más fiable de información. La comunicación entre compañeros de una misma UGV o Servicio Central y entre el personal de la misma empresa es valorada satisfactoriamente, así como la comunicación entre diferentes UGV's y empresas. La mayoría de los encuestados coinciden en señalar que la información que más les

## La encuesta recoge la valoración de la plantilla de aspectos como el estilo de dirección, la retribución o la motivación

interesaría recibir es toda la relacionada con "el futuro de Grupo Aciturri".

En cuanto a la **retribución**, la plantilla del Grupo estima que su salario se encuentra por encima de la media del entorno, considera



que el sistema de objetivos implantado es correcto y que la relación de los incrementos salariales con criterios objetivos de eficacia merece un aprobado.

Uno de los aspectos mejor valorados por los empleados es el

**sentimiento de pertenencia al Grupo.** La mayor parte considera además que formar parte de Aciturri representa una ventaja competitiva. Ahora bien, aunque el Grupo plantea posibilidades reales de desarrollo personal y profesional, éstas no son siempre

percibidas por toda la plantilla.

En general, la plantilla se siente también identificada con el estilo, políticas y objetivos de Grupo Aciturri.

Una de las principales variaciones registrada en los resultados de 2006 respecto a los de 2004 se refiere a las **relaciones**: las personas que trabajan en el Grupo sienten que pueden plantear libremente a sus responsables preguntas sobre acciones o decisiones que no comprenden.

En general los empleados entienden que el Grupo está bien dirigido, que se están alcanzando grandes objetivos y que la

dirección, los gestores y los servicios centrales trabajan de manera coordinada. El ambiente de trabajo y el compañerismo son percibidos positivamente, aunque es necesario plantear acciones en estos aspectos que fueron algo más valorados en 2004.

En general el **estilo de dirección** es bien valorado, aunque la plantilla considera que puede mejorarse la definición de los límites de responsabilidad en los puestos de trabajo y que los gestores, gerentes y responsables de servicios centrales deben realizar un esfuerzo por coordinarse más para alcanzar los objetivos globales.

En cuanto al modo de administrar la empresa los empleados consideran que aunque el estilo directivo participativo convive con el autoritario el primero es más habitual, y que tanto la orientación a personas como resultados es equilibrada.

La valoración global que la plantilla hace de la **motivación** es favorable. En torno a este aspecto las personas que desarrollan su labor en Aciturri consideran que se les reconoce su tarea cuando llevan a cabo un

trabajo de especial dificultad, pero señalan que su contribución personal a los logros del Grupo no es tan reconocida como desearían. Acerca de los comentarios sobre errores en el trabajo la plantilla considera que son habituales y se muestra satisfecha con la forma en que se realizan.

Tras el análisis y valoración de los resultados la Dirección del Grupo ha comenzado a trabajar en la implantación de 3 acciones de mejora con el objetivo de corregir las desviaciones más relevantes detectadas gracias a la encuesta.

En primer lugar, la Dirección incluirá en la planificación estratégica (trabajo que Dirección abordará en los próximos meses en colaboración con una consultora externa especializada) los 5 aspectos analizados en la Encuesta de Clima con el propósito de determinar cuáles son considerados estratégicos para la consecución de los objetivos del Grupo a medio plazo.

Al mismo tiempo RR.HH. definirá un plan de acción específico para el desarrollo de los nuevos Equipos Gestores,

principalmente en las áreas de comunicación y desarrollo de colaboradores.

Por último, se establecerá un sistema de comunicaciones periódicas entre el Comité de Dirección y la plantilla del Grupo. De esta manera, tras la reunión mensual que los responsables de área mantienen con la Dirección General para el análisis de los resultados del Grupo, cada responsable de área remitirá a los responsables de UGV y Servicios Centrales de su área un informe que recoja la información clave de lo acontecido en el mes analizado y los objetivos del mes siguiente. Posteriormente los colaboradores de cada UGV o Servicio Central recibirá del responsable correspondiente el citado informe en una reunión interna.

Además el equipo de RR.HH. ha comenzado a trabajar en la determinación de los objetivos de participación y resultados de cada una de las 5 áreas de la encuesta de clima para la próxima edición y en la definición de los indicadores que utilizará para la medición de la eficacia de las acciones de mejora implantadas.

# Nuevas webs de tratamientos superficiales y seguidores

Grupo Aciturri lanzará en las próximas semanas dos nuevas páginas web para presentar al mercado el nuevo servicio de tratamientos superficiales y los seguidores solares de doble eje.

A través de las direcciones [www.tratamientosuperficiales.com](http://www.tratamientosuperficiales.com) y [www.tratamientosuperficiales.es](http://www.tratamientosuperficiales.es) y [seguidores-solares.es](http://www.seguidores-solares.es), [solaciturri.com](http://www.solaciturri.com) y [suntracker.es](http://www.suntracker.es) será posible el acceso a toda la información técnica referida a nuevos seguidores y el servicio de tratamientos. En este último caso la web incorpora además una calculadora que permitirá al cliente calcular on line la oferta de los servicios que necesite contratar.



La web del servicio de tratamientos superficiales permitirá a los visitantes calcular "on line" el precio real de los servicios que necesitan contratar

# EcoFinTic da un paso más en el desarrollo del ERP del Grupo

El área Económico Financiera (EcoFinTic) aborda un proyecto para la ampliación y mejora de BaaN, el sistema ERP (Enterprise Resource Planning) que unifica y ordena en un solo lugar toda la información relativa a la gestión de la producción de Grupo Aciturri.

En junio del pasado año el área responsable del desarrollo de BaaN lanzó un proyecto para la optimización de la planificación de la fabricación que contemplaba la implementación de nuevos módulos de BaaN: el MPS, para la mejora de la planificación de la producción a medio y largo plazo, y el módulo EDI empleado para el intercambio electrónico de datos.

La implantación del MPS aumentará la eficacia de la planificación actual del Grupo, permitiendo disponer de un detallado plan de producción para un periodo determinado de tiempo y diseñado teniendo en cuenta los pedidos de los clientes y la previsión de demanda agregada. La unificación de toda la información en un solo punto permitirá saber qué productos finales es necesario fabricar y en qué plazo deben estar terminados.

La UGV de Revolución ha llevado a cabo una experiencia piloto de implantación de este módulo. Con los resultados obtenidos las áreas de Operaciones y EcoFinTic diseñarán un calendario de trabajo que finalizará con la implementación del módulo en todas las unidades productivas de Grupo Aciturri en julio de 2007.

Al mismo tiempo el departamento de software de gestión trabaja en la definición y puesta en marcha de un sistema EDI, cuyo objetivo es el intercambio de datos en un formato normalizado. El desarrollo de esta nueva herramienta está planificado en dos fases. La primera de ellas,



**La captación de datos en planta garantiza la transmisión fiable de la información al sistema de gestión de la producción del Grupo**

en la que están implicadas las áreas de producción y subcontratación, ya ha finalizado y ha supuesto la integración en el sistema de Grupo de tres funciones concretas: el envío de pedidos del cliente (de modo que la información de pedido entra directamente al sistema), la devolución al cliente del pedido aceptado y confirmado y el seguimiento de los pedidos ante posibles variaciones (de fechas, cantidades, etc.). A lo largo de la segunda fase de implantación del EDI, logística y facturación serán las áreas más involucradas en el desarrollo de dos nuevas funciones: la emisión electrónica de albaranes y la emisión de facturas electrónicas. De este modo el EDI estará plenamente operativo a nivel interno antes de que finalice el mes de junio. Posteriormente Grupo Aciturri comenzará a trabajar para obtener el máximo rendimiento de este módulo activando el intercambio de datos electrónicos con sus principales clientes. Este proceso será inmediato con aquellas compañías que utilizan BaaN y precisará un periodo de ajuste con las empresas clientes que empleen un ERP distinto.

El principal beneficio que

reporta el EDI es la entrada directa al núcleo de la gestión de la producción de Grupo Aciturri de información relevante, de modo que se evitan pérdidas de información y de tiempo, se reducen costes y utilización de papel y se eleva el nivel de seguridad de los datos intercambiados.

## **Captación de datos en planta**

El Grupo ha comenzado también a trabajar en la optimización de su planificación a corto extendiendo a nuevas áreas la captación de datos en planta mediante lectores de códigos de barras. Ésta acción permitirá sistematizar la transmisión al sistema de gestión de la producción de informaciones relacionadas con la finalización de trabajos o la asignación de materiales a una orden de fabricación. A través de los lectores se podrá introducir en el sistema directamente el tiempo dedicado a una determinada operación de montaje, comunicar la finalización de cada uno de las operaciones de determinado trabajo o asignar desde el puesto de montaje consumibles a una orden de fabricación garantizando la trazabilidad del consumible.



# El Grupo verticales carcasas

Tras la firma en el último trimestre  
(ITP) para el suministro de  
comenzó a trabajar en la re  
las principales era disponer  
en este nuevo trabajo, co



# Se adquiere dos tornos para la fabricación de las carcasas de la familia Trent

Primer trimestre del pasado año del acuerdo con Industria de Turbo Propulsores para la fabricación de las carcacas de motor de las familias TRENT 500, 700 y 800, Grupo Aciturri encontró la solución de las necesidades que planteaba este nuevo contrato. Una de las tecnologías precisas para garantizar al cliente un alto nivel de servicio y calidad en la condición que motivó la inversión en dos nuevos tornos verticales.



**Arriba, una de las primeras piezas fabricadas con los nuevos tornos. Abajo, vista interior de uno de los armarios que albergan las herramientas.**

Después de analizar las posibilidades existentes en el mercado de máquina herramienta y consultar con los principales proveedores internacionales, el equipo técnico de Grupo Aciturri optó por la adquisición de dos unidades del modelo AC 20 T 1600 de torno vertical de la casa italiana Pietro Carnaghi.

Hoy los nuevos tornos verticales están plenamente operativos en las instalaciones de SPASA y han comenzado a trabajar en la producción de las carcasas que Grupo Aciturri suministra a ITP para las diferentes familias de motores Rolls Royce. La capacidad de los nuevos equipamientos está dedicada a los trabajos de mecanizado necesarios para la fabricación de estas carcasas y a la realización de otras piezas de motor para el mismo cliente. De este modo, la previsión de entrega de carcasas en 2007 se sitúa en torno a las 90 unidades, aunque la dedicación exclusiva de la nueva maquinaria a esta tarea permitiría superar las 160 unidades anuales.

Los nuevos tornos han sido ubicados en la zona de producción de SPASA que anteriormente albergaba la zona de ajuste, el almacén de material y las fresas Fadal. Esto ha supuesto la reubicación del ajuste en una nueva zona de SPASA, el traslado del almacén al nuevo pabellón de SPASA Logística y la retirada de las Fadal.

La puesta en marcha de estos centros de mecanizado supondrá en el corto plazo nuevas incorporaciones a la plantilla de Grupo Aciturri. Actualmente son los trabajadores de SPASA con más experiencia en operaciones de torno vertical quienes se han hecho cargo de las tareas en los Pietro Carnaghi y han recibido la formación impartida por el proveedor en programación, manejo y mantenimiento mecánico e hidráulico.

Entre los fabricantes de centros de torneado la firma Pietro Carnaghi es actualmente la referencia para los principales productores de material

aeronáutico. Esta situación, unida a la importante mejora tecnológica que comporta la incorporación de sus desarrollos a la producción, han sido los principales motivos por los que Grupo Aciturri ha confiado por primera vez su inversión al fabricante italiano.

Los nuevos centros, con cuatro ejes puros y un quinto en herramienta, combinan los sistemas ISO 50 y Capto, el primero para cambio de herramientas de fresado y el segundo dedicado a las herramientas de torneado. El almacén de herramientas, fijado al suelo en el lado derecho de la máquina, aporta una importante mejora en los tiempos de cambio automático de herramienta. El sistema incorpora además un equipo de control para el reconocimiento rápido de los estados de esfuerzo anormales, mediante sensores especiales, que permite minimizar los daños derivados de posibles colisiones en la máquina. Mediante la alimentación de los valores de esfuerzo, el sistema evalúa en menos de un segundo si se sobrepasan los mismos e interviene bloqueando el eje correspondiente.

El equipo dispone de un sistema de medición de piezas y de herramientas por sonda, que permite medir la pieza y realizar las correcciones necesarias escogiendo una de las soluciones que el sistema sugiere automáticamente. Además Grupo Aciturri ha contratado con Pietro Carnaghi un servicio mediante el que los técnicos de la casa italiana supervisan vía internet el estado de los componentes de la máquina y pueden realizar operaciones de verificación del programa de mecanizado o modificaciones del software.

La inversión total en estos nuevos equipos supera los 2 MM € y significa la integración en Grupo Aciturri de la tecnología necesaria para afrontar el compromiso contraído con el cliente para el suministro durante los próximos diez años de carcasas para los motores de las familias Trent 500, 700 y 800.

# I+D+i entregará en abril la aportación del Grupo al proyecto SILENCE(R)

En abril el departamento de I+D+i entregará el "Hot Stream Liner", el elemento asignado a Grupo Aciturri dentro del proyecto europeo SILENCE(R) para la reducción del ruido de los aviones en hasta 6 decibelios. Se trata de un prototipo a escala real, diseñado por la alemana DORNIER y que será ensayado experimentalmente en motores comerciales.

Grupo Aciturri comparte esfuerzos desde el año 2001 en la Plataforma Tecnológica Europea SILENCE(R) con otras 50 empresas de 16 países diferentes entre las que se encuentran las principales firmas europeas de motores aeronáuticos.

El objetivo general de la Plataforma es el desarrollo y aplicación de tecnologías innovadoras para alcanzar una reducción de 6 decibelios en el ruido producido durante la operación de una aeronave. El proyecto, presentado en el año 2000 al V Programa Marco Europeo, fue aprobado para su lanzamiento en abril de 2001.

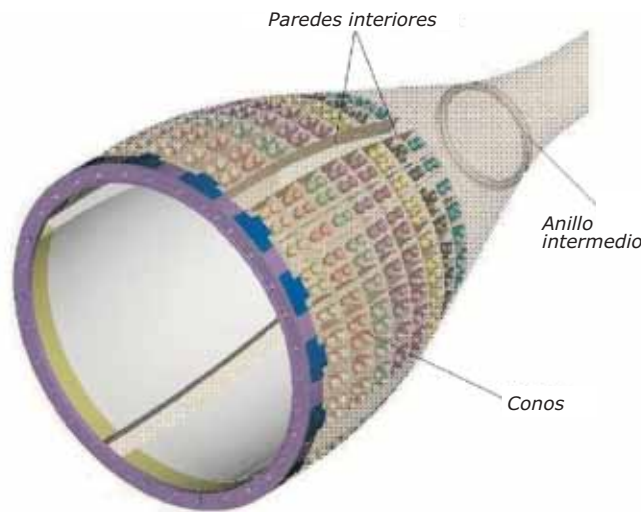
Para la consecución del objetivo global las compañías que conforman el consorcio definieron tres objetivos parciales: la validación de tecnologías de reducción de ruido, la identificación de la aplicabilidad e integración de estas tecnologías y la determinación de la cantidad de reducción de ruido alcanzable asociada a una explotación de las tecnologías validadas. Y al mismo tiempo se plantearon el desarrollo de tres actividades que garantizaran la consecución de los objetivos propuestos:

- Validación individual de las tecnologías en forma de prototipos completos a escala real ensayados experimentalmente en motores comerciales y en partes

estructurales y mecanismos.

- Análisis de costes y beneficio de la posible integración de los dispositivos en la cadena de fabricación actual y futura.
- Valoración de los resultados

de Aciturri, el concepto asignado para fabricación se conoce internamente como SAA y ha sido diseñado por la alemana DORNIER.



Vista interior del SAA

de reducción de ruido frente a los objetivos globales propuestos por la UE.

Grupo Aciturri participa en el proyecto en calidad de fabricante especializado y su responsabilidad gira en torno al desarrollo del

Las tareas de fabricación del "Hot Stream Liner" comenzaron en 2003, después de dedicar dos años a labores de desarrollo e investigación de las tecnologías más apropiadas. Las dificultades iniciales de fabricabilidad derivaron en la decisión de dividir el elemento asignado en cuatro partes. La más compleja es la denominada "Zona Acústica", que cumple la función de reducir el ruido. Presenta una

estructura de sandwich conformada por dos pieles de inconel 718, una interior y una exterior perforada. Entre ambas se sitúa un entramado de rejillas que compartimentan el espacio creando una serie de huecos de diferentes tamaños según su

## **El objetivo general del proyecto es reducir en 6 decibelios el ruido producido por una aeronave en operación**

dispositivo "Hot Stream Liner", que forma parte del conjunto de dispositivos previstos por el consorcio para la reducción de ruido de los motores. Durante la primera fase del proyecto se estudiaron varios conceptos de entre los que se escogieron 5 para su desarrollo y ensayo. En el caso

posición. Cada uno de ellos contiene entre 1 y 4 pequeños conos, en función del tamaño del hueco, que se sueldan individualmente y por su base a la piel exterior, justo encima de las zonas perforadas. Por el otro extremo los conos están abiertos de forma que las pieles, -una de

ellas perforada- las rejillas y los conos abiertos constituyen un auténtico laberinto encargado de atrapar el ruido procedente del motor: el ruido entra a través de los orificios de la piel exterior, es conducido a los pequeños conos de punta abierta y desde estos a los huecos creados por las rejillas que están comunicadas entre si por pequeñas ranuras pero cerradas al exterior mediante la piel interior.

La principal dificultad para la fabricación del SAA ha sido el desarrollo de procesos que no eran habituales en Grupo Aciturri, como la puesta a punto del spinning para el conformado de inconel, la definición del proceso completo de soldadura láser o el braseado final (en la zona acústica de este dispositivo hay en torno a 650 pequeños conos que han sido



Vista exterior del elemento fabricado por Grupo Aciturri para el proyecto SILENCE(R)

soldados uno a uno mediante tecnología láser).

Con la entrega en abril del "Hot Stream Liner" el Grupo finaliza su aportación a uno de los principales retos de la I+D+i europea en el sector aeronáutico. La participación durante seis años en el SILENCE(R) supone la integración del Grupo en un

proyecto de elevado nivel tecnológico y la incorporación de conocimiento y tecnologías alejadas del mecanizado tradicional mediante el desarrollo de procesos como el "bonding", el braseado, la unión mediante soldadura láser o el conformado de doble curvatura en materiales como aluminio e inconel 718.

## Sistemas elimina el coste de las comunicaciones de voz internas

El método de trabajo de Grupo Aciturri, basado en buena parte en la colaboración entre sus empresas, hace necesaria una estructura de comunicación que garantice la transmisión fluida de información entre todas las instalaciones del Grupo. En diciembre de 2005 el Departamento de Sistemas inició un proyecto cuyo objetivo era establecer un enlace de calidad entre las instalaciones de SPASA y Castle Aero-Index a través de radio frecuencia de alta velocidad, acción que ha supuesto una significativa reducción de costes al mismo tiempo que ha elevado la calidad del servicio con un tiempo de operatividad de la línea cercano al 99,8%.

En 2007 Sistemas ha comenzado a poner en marcha nuevas iniciativas con el objetivo de continuar reduciendo costes en el ámbito de las comunicaciones del Grupo. Entre ellas se encuentra la implantación de un segundo enlace de radio frecuencia que prácticamente permitirá doblar el ancho de banda -pasando de 28 mbps a 54 mbps- y la disponibilidad del mismo, utilizando para ello sistemas de balanceo de carga y tolerancia a fallos. Esto significa que una vez operativos los dos enlaces, actuarán como un único canal con un mayor ancho de banda. En el caso de que uno de los dos falle, el tráfico se redirigirá automáticamente al otro enlace, de manera

transparente para el usuario y sin cesar en ningún momento el servicio.

La puesta en marcha del segundo enlace permitirá abordar la implantación de un nuevo proyecto: el establecimiento de un enlace IP que conectará las centrales telefónicas de las diferentes empresas y un sistema de buzones. El enlace IP garantizará las comunicaciones de voz internas de Grupo Aciturri a "coste 0", además de mejorar globalmente el servicio interno y la atención ofrecida a clientes y proveedores.

En este último aspecto el Grupo mejorará el nivel de atención a las llamadas telefónicas a través de un sistema de atención automático que permitirá al interlocutor ponerse en contacto directamente con el destinatario de la o dejarle un mensaje de voz en su buzón personal en el caso de que la persona no pueda atenderle. Al mismo tiempo se mantendrá un único punto de atención telefónica centralizada para casos puntuales.

El proyecto de Sistemas conjuga la utilización de las nuevas tecnologías como medio para la reducción de costes con una importante mejora del nivel de servicio y la atención que Grupo Aciturri ofrece a sus clientes.



# Gente

**María Conceição  
Ribeiro  
da Silva**  
Logística  
Servicios Centrales



Desde principios de febrero María Conceição forma parte del Servicio Central de Logística. Actualmente trabaja en el almacén de Mecanizados Ginés realizando tareas de empaquetado y embalaje de piezas terminadas.

**Diego  
Pinacho  
Alonso**  
Finanzas  
Servicios Centrales



Desde el pasado mes de enero Diego desempeña su labor como controller en el área económico financiera , donde aporta su experiencia en labores de consultoría en IBM y Price Waterhouse y como controller en el departamento de finanzas de Iberia.

**Miguel Antonio  
Sorich  
Rojas**  
Logística  
Servicios Centrales



Miguel Antonio es licenciado en Auditorías Financieras y técnico Superior en Administración y Finanzas por el ITM. Ha realizado un periodo de prácticas en el departamento de Administración , y desde el 1 de febrero trabaja en el almacén de Castle Aero.

**Iván  
González  
Orive**  
Logística  
Servicios Centrales



Iván ha realizado estudios de química y cuenta con 6 años de experiencia en el transporte de mercancías. En feberero entró a formar parte del equipo de SPASA Logística, donde desempeña tareas de conductor y de apoyo al almacén central.

**Fernando  
Hernández  
Ramírez**  
Logística  
Servicios Centrales



Fernando se incorporó en febrero al almacén de SPASA donde realiza tareas relacionadas con la recepción de material y herramienta y la salida de producto final. Fernando cuenta con 15 años de experiencia en Seur España Operaciones.

**Carlos  
Javier  
Vintimilla**  
UGV de Precisión  
Mecanizados Ginés



Carlos Javier comenzó a trabajar en el ajuste de la UGV de Precisión de Mecanizados Ginés el pasado 1 de marzo. Es titulado medio en Joyería , actividad a la que se dedicó en su país natal, Ecuador, durante seis años.

