



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

NOMBRE DEL PROYECTO

CULTURA ORGANIZACIONAL EN MOVIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS

OPCIÓN QUE CORRESPONDA

TITULACION INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIAS PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

PRESENTA:

NADIA LIZET IRIGOYEN DEL CARMEN

NOMBRE DEL ASESOR:

ROSA CORTES AGUIRRE

APIZACO, TLAX., ABRIL 2025



Apizaco, Tlax., 25/Febrero/2025

ASUNTO: Liberación de Proyecto para Titulación Integral.

ISRAEL JORGE SANCHEZ SANCHEZ
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
P R E S E N T E.

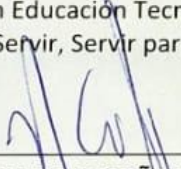
Por este medio le informo que ha sido liberado el siguiente proyecto para la Titulación Integral:

a) Nombre del Egresado:	NADIA LIZET IRIGOYEN DEL CARMEN
b) Carrera:	INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
c) Número de Control:	20370927
d) Nombre del proyecto:	CULTURA ORGANIZACIONAL EN MOVIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS.
e) Producto	TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL

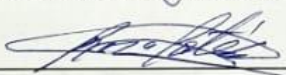
Agradezco de antemano su valioso apoyo en esta importante actividad para la formación profesional de nuestros egresados.

A T E N T A M E N T E

Excelencia en Educación Tecnológica®
Pensar para Servir, Servir para Triunfar®


NORMA ANGELICA AGUIÑAGA SÁNCHEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS.


SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
TECNOLÓGICO NACIONAL
DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO
DEPARTAMENTO DE
CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS


ASESOR
ROSA CORTES AGUIRRE

NAAS/mcvh



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Instituto Tecnológico No. 418, San Andrés Ahuashuatepec,
Municipio de Tzompantepec, Tlaxcala, Mex. C.P. 90491 Tel. (241)
4172010 Ext. 105, e-mail: cea@apizaco.tecnm.mx tecnm.mx |





Educación
Secretaría de Educación Pública



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico de Apizaco
División de Estudios Profesionales

Tzompantepec, Tlaxcala, **08/Abril/2025**

IRIGOYEN DEL CARMEN NADIA LIZET,
EGRESADA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA
EN GESTIÓN EMPRESARIAL.
CON NÚMERO DE CONTROL 20370927
P R E S E N T E.

Por este medio, me permito informar a usted que por aprobación de la comisión revisora asignada para valorar el trabajo que mediante la opción **TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL** y cuyo tema es: **CULTURA ORGANIZACIONAL EN MOVIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS**, conforme a lo establecido en el procedimiento para la obtención del Título Profesional en el Instituto Tecnológico, la División de Estudios Profesionales a mi cargo le otorga la:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Debiendo entregar **2 USB** del mismo, apropiadamente empastados, a la brevedad, para presentar su Acto de Recepción Profesional.

Sin otro particular por el momento me despido.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica®
Pensar para Servir, Servir para Triunfar®

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

ISRAEL JORGE SÁNCHEZ SÁNCHEZ
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ccp. Archivo
ijss/Gsc*



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Instituto Tecnológico No. 418, San Andrés Ahuashuatepec,
Municipio de Tzompantepec, Tlaxcala, Mex. C.P. 90491 Tel. (241) 4172010
Ext. 304, e-mail: dep_titulacion@apizaco.tecnm.mx | apizaco.tecnm.mx



AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido en mi entorno estudiantil.

En primer lugar, quiero agradecer A mis padres Mi Madre Yessenia Del Carmen, Mi Papa Manuel Irigoyen por haberme impulsado en esta etapa profesional y además muchos de mis logros se los debo a ustedes. Ellos son quienes me han dado grandes enseñanzas y son los principales protagonistas de este sueño alcanzado.

A Mi Hermano Uriel Manuel Irigoyen, Mi Esposo Mario Hernández y Mi Hijo Dylan Gerardo Hernández, por su amor, paciencia y comprensión durante los momentos difíciles. Su apoyo ha sido indispensable para mí.

A Mi Abuelito Bernabé Del Carmen que de igual manera me impulso y motivo a culminar esta etapa de mi vida profesional.

A el Instituto Tecnológico de Apizaco, por proporcionarme los recursos y herramientas necesarios para realizar esta investigación.

Como también a la empresa ISI AUTOMOTIVE MEXICO S.A. DE C.V. que me permitió realizar mis Residencias Profesionales brindándome la confianza para poder generar experiencia dentro de la misma área y crecer en mi etapa profesional.

Y, finalmente, a todos aquellos que han contribuido de alguna manera a la realización de este Proyecto, aunque no estén mencionados explícitamente.

ESPECIALMENTE

Quiero dedicar un agradecimiento especial a Mi Madre Yessenia del Carmen, por Apoyarme desde el inicio y motivarme, para jamás rendirme, por siempre escucharme y aconsejarme y A Mi Hijo Dylan Gerardo Hernández por Cambiarme mi vida y ser mi inspiración para salir adelante

A todos ellos, gracias por hacer posible este logro.

RESUMEN

La Elaboración de este Proyecto ha sido posible gracias al apoyo de la Empresa ISI AUTOMOTIVE DE MEXICO S.A DE C.V

La Cultura Organizacional En Movimiento De Recursos Humanos es un proceso importante para cualquier empresa. Se realiza de acuerdo con las necesidades del área que corresponda y con los requisitos del perfil y/o requisición de personal correspondiente. Este Proyecto presenta la forma como debe llevarse el manejo de Movimiento del área de Recursos Humanos, proporciona la información necesaria.

Este instrumento, facilita el proceso que lleva Recursos Humanos en una empresa.

ÍNDICE

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN.....	4
ÍNDICE.....	5
CAPÍTULO 1.....	6
1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	7
1.1 INTRODUCCIÓN.....	7
1.2 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	7
1.3 VISIÓN.....	9
1.3 MISIÓN.....	9
1.4 VALORES.....	10
1.5 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.....	11
1.6 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.7 OBJETIVO GENERAL.....	12
1.7.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
1.8 JUSTIFICACIÓN.....	13
CAPITULO 2.....	14
2. Técnicas de Recolección de datos.....	15
2.1 UNIVERSO DE ESTUDIO.....	16
2.2 MUESTRA DE ESTUDIO.....	16
3. Resultados.....	17
3.1 DISMINUIR LA DESALIENACIÓN EN LA COSTURA DEL PROYECTO KAB ...	17
Formulario Cultura Organizacional.....	19
Conclusiones.....	23
Referencias Bibliográficas.....	25
Anexos.....	27

CAPÍTULO 1

1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA.

1.1 INTRODUCCIÓN.

Este proyecto será una herramienta que contribuya al cumplimiento de recursos humanos y la del personal la cual hace referencia a que todas las posibilidades.

La cultura organizacional La cultura organizacional es un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.

La cultura organizacional es establecida primero por los líderes y luego se comunica y refuerza a través de diversos métodos, lo que en última instancia da forma a las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados, ayudando a definir la forma adecuada de comportarse dentro de la organización

La cultura organizacional cumple diversas funciones importantes, desde establecer la identidad y los valores compartidos hasta orientar el comportamiento de los empleados, atraer y retener talento, y fomentar un clima laboral positivo. Es un elemento fundamental que moldea la forma en que una organización opera y se relaciona tanto interna como externamente.

(Chiavenato Idalberto :2007, p.10)

Según Gibson, Ivancevich & Donnelly (1999) la cultura organizacional obedece a la interacción del proceso de selección, a las funciones de gestión, el comportamiento, la estructura y procesos de la organización.

Es decir que todas las funciones y actividades de la administración de recursos humanos se llevan a cabo de acuerdo con la cultura organizacional que prevalece en las organizaciones.

El enfoque metodológico en el cual se encuadra la investigación es el método cualitativo, las herramientas aplicadas son: entrevistas abiertas, observaciones no estructuradas y análisis de documentos. Mediante esta metodología se puede obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos). Que son primordiales para el estudio de este caso en particular.

1.2 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

Dicho proyecto se realizará en la empresa: ISI Automotive De México S.A De C.V Carretera los Reyes, México -Zacatepec, Puebla Tramo Huamantla -Cuapiaxtla KM158+000, San Lorenzo Cuapiaxtla 90560 Tlaxcala, México, ISI Automotive, se encuentra ubicada en Cuapiaxtla, Tlax.

Se realizan productos de seguridad para la industria automotriz. Fue fundada en 1811 en Viena líder en el mercado global para compresores de gas comprimido



Ilustración 1. Vista de la empresa.

En ISI Automotive De México tenemos la seguridad de que nuestros empleados son parte fundamental en el éxito de la organización como las actividades de manera diaria
Cumplir con los requerimientos del cliente en cuanto a entregas en tiempo y forma
Entregar productos seguros y de calidad para salvaguardar la vida del usuario final
Aumenta la satisfacción del cliente, incrementando con ello posibilidades de nuestros proyectos crecimiento de la organización, teniendo como resultado mejores beneficios y mayores oportunidades de empleo.

La planta de ISI en San Lorenzo Cuapiaxtla se encarga de la producción de bolsas de aire para automóviles y sus principales clientes son las armadoras Audi, Volkswagen, BMW y Mercedes Benz por lo que a su arribo consolida el clúster automotriz en esta región.

Productos elaborados en IAM

Bolsas de aire tipo cortina KAB

Bolsas de aire lateral para asiento SAB

Cinta de sujeción FANGBAND

Contenedores de gas

INFLADORES



Ilustración 2 Información de infladores



Ilustración 3 Impacto y activación de bolsa de aire

1.3 VISIÓN

La visión describe como nos vemos, nuestros valores fundamentales conforman la base de todas nuestras acciones y al mismo tiempo, es la pauta con la cual rendimos nuestras decisiones. Independencia: poder decir con soberbia sin olvidar que debemos hacer uso responsable de esta independencia.

Sustentabilidad: conservar lo que vale la pena retener reflexionando sobre lo que ya ha sido superado.

Integridad: vivir con nuestro sistema de valores hacerlo influir en nuestras decisiones.

1.3 MISIÓN

De la forma como nos vemos resultan metas, se generan ideas sobre como seguir. Del hoy surge la pregunta sobre el mañana. Esta es la misión: Una explicación, una definición de nuestra estrategia y de nuestros valores con los que queremos formar el futuro. Innovar: las innovaciones no se pueden ordenar si no que deben poderse desarrollar. Especializar: saber que en lo que es bueno y excelente y concertarse en ello. Internacionalizar: significa tener raíces fuertes para expandir sus ramas en el mundo. Responsabilidad social Corporativa.

Ética de negocio (Prácticas íntegras y Transparentes)

- Anticorrupción
- Prácticas de negocio Anticompetitivas
- Protección de la propiedad intelectual
- Respeto a la información de la compañía y la personal
- Controles de exportación
- Conflictos e intereses

Estándares ambientales (Protección Ambiental Efectiva)

- Reducir el consumo de energía y agua
- Reducir la emisión de los gases de efecto invernadero
- Incrementar el uso de energías renovables
- Entrenamiento a los empleados

Seguridad del Producto/ Bolsa de Aire

Dispositivo (Producto) de seguridad para los ocupantes de un vehículo que consiste en una bolsa que se infla automáticamente en caso de colisión

Producto de Seguridad

Producto con características especiales cuya no conformidad o fracaso pueden afectar la seguridad de los pasajeros están sujetas a normas de diseño de fabricación y generan responsabilidad civil.

Responsabilidad Civil

Obligación de una fábrica de pagar los daños por productos defectuosos

- Lesiones o muertes
- Juicios
- Prohibiciones de venta
- Clientes insatisfechos
- Multas
- Campañas de recall

1.4 VALORES

Como Grupo iSi la base sobre lo que nos medimos una y otra vez es al mismo tiempo lo que le da significado a nuestro trabajo

Para iSi significas a la vez la base y la meta de nuestras acciones diarias solo que es consciente de ello y aborda los retos inherentes de manera honesta, puede cumplir su misión y así realizar su visión.

1.5 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

En el área de Recursos Humanos tengo como principal objetivo alinearme a las metas, visión y misión de la empresa y llevarlas a la práctica cotidiana con los trabajadores. Busco no solo el cumplimiento de los objetivos que repercuten en los aspectos financieros de la empresa, sino que los miembros estén alineados a la cultura organizacional y se encuentren cada vez más comprometidos y haiga un buen ambiente laboral.

Las actividades que realizo son las siguientes:

- Administración
- Recolección de documentos
- Seguimiento a desempeño del personal
- Apoyo con las Altas
- Proceso de Bajas de operadores
- Explicación de llenado correcto de documentos
- Auditoria de comedor
- Realización de cupones a los cumpleaños de cada mes

1.6 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la empresa ISI Automotive de México S.A De C.V La rotación de empleados en los cuatro departamentos (Corte, Costura, Silicon y Ensamble) de desarrollo ha alcanzado el 40% en el último año, lo que indica un descontento significativo entre los empleados. Esta alta rotación está resultando en una pérdida de talento valioso, interrupciones en los proyectos y un aumento de Scrap e Desalineación en la costura de bolsa de Aire KAB Además, el equipo restante se siente sobrecargado de trabajo y desmotivado, lo que crea un ambiente de trabajo negativo.

Las posibles causas incluyen una falta de reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional, una comunicación deficiente entre los equipos y la alta presión para cumplir plazos, lo que genera un ambiente laboral estresante. También se puede atribuir a una cultura organizacional que no valora adecuadamente el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Se busca reducir la rotación de personal en los departamentos de desarrollo al 10% en el próximo año e Disminuir la Desalienación en la costura del proyecto KAB. Para lograrlo, se implementarán iniciativas como programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, mejoras en la comunicación interna y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Este Problema resalta cómo un problema de cultura organizacional puede impactar el movimiento de recursos humanos y la necesidad de abordarlo de manera integral para mejorar la retención de talento.

1.7 OBJETIVO GENERAL

El objetivo de la cultura organizacional es movimientos de recursos humanos sea Desarrollar y mantener una cultura organizacional que potencie el talento humano, alineando los valores y objetivos de la empresa con las necesidades y motivaciones de los empleados, para mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción laboral, impulsando así el crecimiento sostenido de la organización en el sector automotriz

1.7.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar la cultura organizacional que prevalece en la empresa ISI AUTOMOTIVE DE MEXICO S.A DE C.V
- Identificar las áreas de la empresa y las actividades concretas de administración de recursos humanos.

- Analizar las relaciones entre la cultura organizacional de la empresa y las modalidades de administración de recursos humanos.

1.8 JUSTIFICACIÓN

La empresa ISI enfrenta varios desafíos en su operación diaria, incluyendo el manejo de la maquinaria, el manejo de dichas áreas como lo es Costura, Silicon, Corte y Ensamble para cumplir con sus metas de producción.

Por lo consiguiente el dicho proyecto a realizar **“Cultura Organizacional En Movimientos De Recursos Humanos” ISI Automotive de México S.A De C.V**”, es importante este proyecto en la calidad y servicio, estrategias puede ayudar a fortalecer la cultura organizacional y asegurar que los movimientos de recursos humanos contribuyan al éxito y la sostenibilidad de la empresa.

Considerando los siguientes puntos:

- Alta Tasa de Abandono de trabajo por ausentismo y bajas laborales : que afectan los procedimientos operativos para cumplir con las metas de producción .
- Desarrollo y Desempeño del Personal: satisfacción del personal

CAPITULO 2

La presente investigación se realizó en una entidad Automotriz ISI Automotive De México S.A De C.V Carretera los Reyes, México -Zacatepec, Puebla Tramo Huamantla Cuapiaxtla KM158+000, San Lorenzo Cuapiaxtla 90560 Tlaxcala, México iSi Automotive, se encuentra ubicada en Cuapiaxtla, Tlax., manufacturando productos de seguridad para la industria automotriz ,Fue fundada en 1811 en Viena Líder en el mercado global para compresores de gas comprimido sede donde hay cuatrocientos quince aproximadamente colaboradores. En ISI Automotive De México tienen la seguridad de que nuestros empleados son parte fundamental en el éxito de la organización como las actividades de manera diaria. Cumplir con los requerimientos del cliente en cuanto a entregas en tiempo y forma

Entregar productos seguros y de calidad para salvaguardar la vida del usuario final .

Aumenta la satisfacción del cliente, incrementando con ello posibilidades de nuestros proyectos. Crecimiento de la organización, teniendo como resultado mejores beneficios y mayores oportunidades de empleo. La planta de ISI en San Lorenzo Cuapiaxtla se encarga de la producción de bolsas de aire para automóviles y sus principales clientes son las armadoras Audi, Volkswagen, BMW y Mercedes Benz por lo que a su arribo consolida el clúster automotriz en esta región. El proyecto tenía como objetivo de la cultura

organizacional es movimientos de recursos humanos sea Desarrollar y mantener una cultura organizacional que potencie el talento humano, alineando los valores y objetivos de la empresa con las necesidades y motivaciones de los empleados, para mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción laboral, impulsando así el crecimiento sostenido de la organización en el sector automotriz.

La presente investigación se realiza para indagar sobre su Cultura Organizacional como parte de un proyecto de Recursos Humanos, dada esta situación se hizo el contacto con la persona encargada del área, donde se le expuso la propuesta de investigación para así, reconocer si la empresa estaba interesada en indagar sobre el relacionamiento de estos dos factores y de esta manera dar inicio al proceso de investigación.

2. Técnicas de Recolección de datos

Con el fin de llevar a cabo estos objetivos, se consideró que la metodología adecuada para esta investigación fuera de índole cualitativa, pues se enfoca en “examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Hernández et al., 2014, p. 358). Lo anterior permitió observar, indagar, comprender y analizar el fenómeno que se produce entre la cultura de una organización y el bienestar laboral de los trabajadores, a partir de la exploración de las diferentes perspectivas de los colaboradores entrevistados. Así, el diseño de esta investigación cualitativa fue de índole fenomenológico, el que tiene como “propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Hernández et al., 2014, p. 493). Se hizo uso de este tipo de diseño, pues permitió comprender el fenómeno del relacionamiento de cultura organizacional y bienestar laboral a partir del entendimiento de múltiples perspectivas y experiencias de los entrevistados; estos, al situarse en el mismo ámbito laboral (empresa del sector financiero), han compartido eventos o situaciones propias de la organización en cuestión. Por ello, este estudio tuvo un enfoque cualitativo-descriptivo, pues se centra en “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2014, p. 98). Este enfoque permitió comprender las diferentes dimensiones y perspectivas que se encuentran en los colaboradores de una empresa, en temas relacionados con la cultura organizacional y el bienestar laboral.

De acuerdo con los objetivos de la investigación y la metodología que se llevara a cabo, se realizaron entrevistas individuales semiestructuradas, compuestas estas de preguntas cerradas a 15 trabajadores de diferentes cargos y áreas que hicieran parte, actualmente, de la empresa del sector Automotriz. Al utilizar el instrumento investigativo mencionado, el entrevistado tuvo la libertad de desarrollar su opinión. Para el estudio de las encuestas se hizo un análisis de discurso en tanto que esta es una herramienta para el procesamiento de la información, así como para el análisis de contenido, siendo este un elemento clave para la representación de las diferentes percepciones y experiencias que se expresan en modelos funcionales de corte semántico. Este tipo de respuestas abrió la posibilidad de entender las categorías investigativas establecidas y/o la producción de nuevas categorías emergentes que permitieron examinar patrones o recurrencias dentro de los diferentes diálogos, los que aportaron a la construcción de un relato en conjunto; con su análisis, se logró entender cuál es la relación de la cultura organizacional de una empresa del sector Automotriz con el bienestar de los trabajadores. Todos estos datos le sirven al investigador para conocer los antecedentes de un ambiente, las experiencias, vivencias o situaciones y su funcionamiento cotidiano. Esta herramienta sirve de manera determinante, ya que el elemento a investigar es la cultura organizacional y para la construcción de la misma, poder tener conocimiento de antecedentes de vivencias, prácticas cotidianas, etc. es fundamental.

2.1 UNIVERSO DE ESTUDIO

La población en análisis está dada por el personal de la empresa ISI AUTOMOTIVE DE MEXICO S.A DE C.V en Cuapixtla, esta empresa cuenta con una estructura compuesta

2.2 MUESTRA DE ESTUDIO

Como se mencionó anteriormente la muestra se determina a través de un análisis no aleatorio que está compuesta por los operadores de producción

3. Resultados

Una vez realizadas las encuestas, se procedió a la categorización de las respuestas de los colaboradores, así, se presentan En consideración con lo anterior, la Cultura Organizacional de la empresa es un sistema simbólico de significados e interpretaciones compartidos por un grupo de personas, conformado este a partir de un conjunto de elementos Esta alta rotación está resultando en una pérdida de talento valioso, interrupciones en los proyectos y un aumento de Scrap e Desalineación en la costura de bolsa de Aire KAB Además, el equipo restante se siente sobrecargado de trabajo y desmotivado, lo que crea un ambiente de trabajo negativo.

Todos los elementos descritos moldean la identidad de la empresa, brindan pautas de comportamiento dentro de la organización y guían los estilos de pensamiento (Vargas, 2007; Álvarez et al;2015). Los siguientes elementos que se mencionan son las características encontradas pertenecientes a la cultura organizacional en desarrollo de la empresa investigada.

3.1 DISMINUIR LA DESALIENTACIÓN EN LA COSTURA DEL PROYECTO KAB.

Para ayudar a reducir la desalineación en el proceso de costura Proyecto KAB, es importante implementar algunas iniciativas que promuevan la eficiencia y la calidad en el trabajo.

1. Capacitación del personal: Brindar capacitación regular al personal de costura para asegurarse de que estén al tanto de las mejores prácticas, técnicas adecuadas de costura y la importancia de la alineación precisa en el proceso.

2. Establecer estándares de calidad: Definir claramente los estándares de calidad y alineación que se esperan en el proceso de costura, y asegurarse de que todos los empleados estén alineados con estos estándares.
3. Mantenimiento de máquinas: Realizar un mantenimiento regular de las máquinas de costura para garantizar que funcionen correctamente y puedan producir costuras alineadas de manera consistente.
4. Uso de plantillas y guías: Proporcionar plantillas y guías visuales para ayudar a los operarios de costura a mantener una alineación precisa durante el proceso de costura.
5. Supervisión y retroalimentación: Implementar un sistema de supervisión eficaz para monitorear la alineación en el trabajo de costura y proporcionar retroalimentación constructiva a los empleados para mejorar su desempeño y Bajar la velocidad a la hora de hacer la curva de ese proyecto
6. Incentivos y reconocimiento: Reconocer y recompensar a los empleados que logren una alineación precisa y consistentemente alta en su trabajo de costura, para fomentar una cultura de excelencia y compromiso con la calidad.
7. Revisión de procesos: Realizar revisiones periódicas de los procesos de costura y buscar oportunidades de mejora para optimizar la alineación y la eficiencia en el trabajo.

Se presenta a continuación el siguiente formulario sobre cultura organizacional en el cual se obtuvieron 16 respuestas de operadores, de las áreas de costura, Corte, Silicon y Ensamble el cual se muestra a continuación:

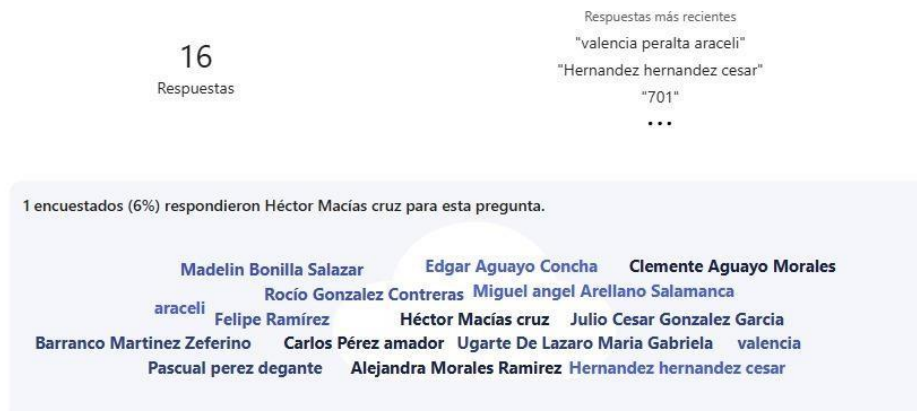
Formulario Cultura Organizacional

- Nombre
- Numero de Operador
- Área
- Antigüedad
- ¿Estás en el departamento adecuado?
- Tu respuesta fue “NO”, por que
- ¿Sientes que has recibido la capacitación necesaria para desempeñar eficazmente las funciones?
- A ti te agrada que hagan La rotación de personal
- ¿Te sientes apoyado /a por tus superiores en el desarrollo de tu carrera profesional?
- En una escala del 1 al 10 ¿Cuál es tu nivel de satisfacción con la comunicación interna de la empresa?
- ¿Te sientes reconocido por tus logros y esfuerzos en la empresa?
- ¿Te sientes desafiado/a en tus tareas y proyectos en el departamento de desarrollo?
- ¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en el departamento?
- ¿Consideras que la carga de trabajo es equitativa y manejable en el departamento de desarrollo?
- Del 1 al 5 cuanto te agrada aquí en iSi

Resultados De La Encuesta

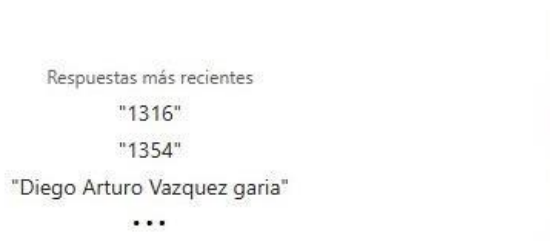
Nombre

Se presenta que 16 operadores anotaron sus nombres completos en el cual se muestran los siguientes datos:



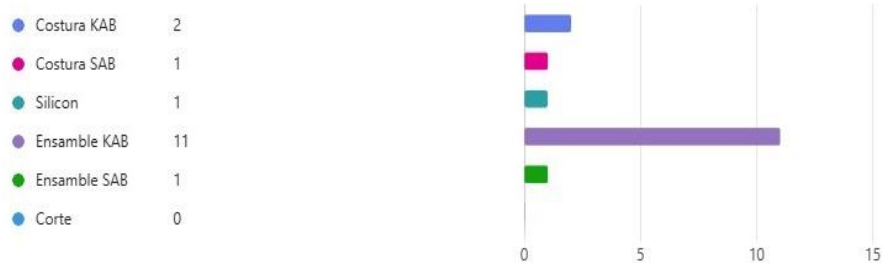
Numero de Operador

Los operadores agregaron su número para tener en cuenta sus opiniones para considerar el área asignada



Área

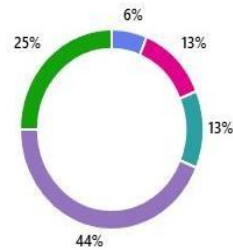
Descripción del área en el cual esta asignada donde en Costura contestaron 3, Corte, Silicon 1 sola persona y Ensamble 12 personas



Antigüedad

44% es de 1 a 2 años mientras que el 25% lleva más años laborando y el 13% está en el rango de 4 a 6 mes

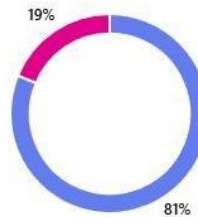
0 a 3 meses	1
4 a 6 meses	2
7 a 12 meses	2
1 a 2 años	7
mas años	4



¿Estás en el departamento adecuado?

81% de los encuestados respondió que, SI están en el departamento adecuado, mientras que el 19% respondió con un NO

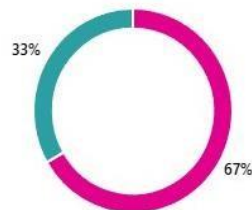
Si	13
No	3



Tu respuesta fue "NO", por que

67% respondió que se le dificulta mucho el DEP, mientras que el 33% no se siente cómodo

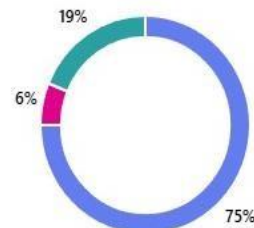
No Gusta este departamento	0
Se me dificulta mucho este DEP	2
No me siento comodo	1
Me asigaron aqui por el rote de peronal	0



¿Sientes que has recibido la capacitación necesaria para desempeñar eficazmente las funciones?

75% es un SI, mientras que el 19% necesita más capacitación y el 6% faltante respondió NO

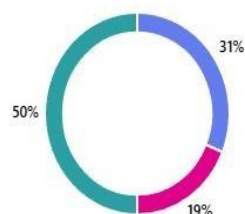
Si	12
No	1
Necesito mas capacitacion	3



A ti te agrada que hagan La rotación de personal

50% pregunta si los pueden mover de lugar primero pregunten, mientras que el 31% respondió que SI y el 19% opto por un NO

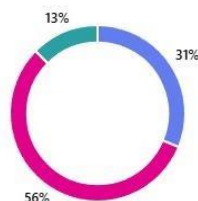
Si	5
No	3
Que pregunten si nos pueden mover de lugar	8



¿Te sientes apoyado /a por tus superiores en el desarrollo de tu carrera profesional?

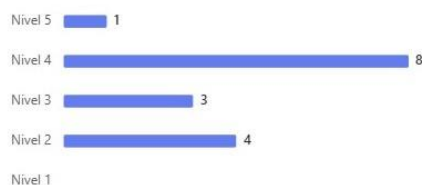
56% es A veces, donde el 31% siempre y por último el 13% casi nunca

Siempre	5
A veces	9
Casi nunca	2



En una escala del 1 al 10 ¿Cuál es tu nivel de satisfacción con la comunicación interna de la empresa?

3.38
Clasificación promedio



¿Te sientes reconocido por tus logros y esfuerzos en la empresa?

63% respondió a veces, y el 19% concuerda con siempre y de vez en cuando

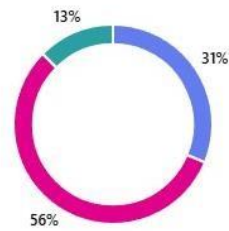
Siempre	3
A veces	10
De vez en cuando	3



¿Te sientes desafiado/a en tus tareas y proyectos en el departamento de desarrollo?

56% casi nunca, mientras que el 31% siempre y por otro lado el 13% muy seguido

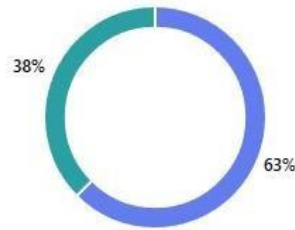
Siempre	5
Casi nunca	9
Muy seguido	2



¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en el departamento?

63% lo considero en bueno, por otro lado, el 38% en regular

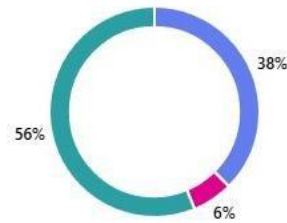
Bueno	10
Malo	0
Regular	6



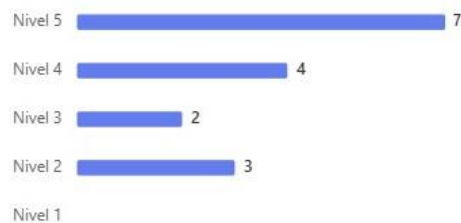
¿Consideras que la carga de trabajo es equitativa y manejable en el departamento de desarrollo?

56% respondió a veces, 38% SI y el 6% faltante a un NO

Si	6
No	1
A veces	9



Del 1 al 5 cuanto te agrada aquí en iSi



Conclusiones

La cultura organizacional constituye un pilar fundamental en todas las empresas, muchas veces los integrantes de estas no tienen conocimiento de que su forma de realizar las tareas, sus expresiones lingüísticas, sus formas y valores para con los clientes externos e internos, determinan características específicas de una empresa lo que en la teoría se llama Cultura organizacional.

Esta cultura delimita los procedimientos y los quehaceres diarios de una empresa, y la empresa en análisis en ISI no es la excepción.

En base a los dichos de los informantes se pudo determinar que las tareas y procedimientos de todos los integrantes de la empresa, incluido el propietario, están directamente relacionadas y delimitadas por la cultura organizacional.

La cultura organizacional se representa por los valores, expresiones verbales y formas de realizar una tarea en la empresa, que nace de los valores que tiene el propietario y que desde el inicio de la empresa tuvo como objetivo compartir y transmitir con todos sus empleados y clientes, claro está en que el mismo prioriza:

Un buen ambiente laboral

Estabilidad familiar

Condiciones óptimas de las unidades de transporte

Estabilidad económica

Gratificaciones extraordinarias.

Reuniones informales para solucionar problemas.

Desarrollo social de la localidad donde está inserta la empresa.

Estas son algunas características de la empresa que en forma global conforman su cultura organizacional.

Se observó que es tan fuerte y predominante la cultura en la empresa ISI AUTOMOTIVE DE MEXICO S.A DE C.V que todos los integrantes antes de realizar una tarea analizan si coincide con los valores.

Referencias Bibliográficas

- ALLES, Marta(2007). Comportamiento Organizacional, *Como lograr un cambio cultural través de gestión por competencias*, Editorial Granica, Buenos Aires.
- ALLES, Marta (2009). Dirección estratégica de Recursos Humanos, Editorial Granica, Buenos Aires.
- BAYO H, MERINO J (2002). “Las prácticas de recursos humanos de alto compromiso: un estudio de los factores que influyen sobre su adopción en la industria española. Cuaderno de economía y dirección de la empresa, Editorial Pearson, México.
- BOHOLANDER, G., SNELL, S., & SHERMAN, A (2005). El desafío de la administración de recursos humanos (Vol. 12),International Thomson Editores ,D.F., México.
- BLUNDA José María (2010) Trabajar motivado “Claves para que tu empleo sea fuente de satisfacción y entusiasmo” ,Editorial UNSTA, San Miguel de Tucumán .Argentina.
- CASTILLO, M. Y CORTELLES, C (1988). “La Pequeña y Mediana Industria en el Desarrollo de América Latina”, Santiago de Chile.
- CHIAVENATTO, Idalberto (2004). Introducción a la teoría general de la administración (7ª Ed), McGraw Hill, México.
- CHIAVENATTO, Idalberto (2006). Introducción a la teoría general de la administración (Vol. 3), Mc-Graw Hill, D.F., México.
- CHIAVENATTO, Idalberto (2009). Gestión del talento humano (Vol. 3), Mc-Graw Hill, D. F., México.
- COLE, Gerald (1997). El personal y su Cultura, Dpto. Publicaciones, Madrid.
- HERNANDEZ SAMPIERI, R; FERNANDEZ COLLADO, C & BAPTISTA LUCIO, P (2006). *Metodología de la investigación*. (4º Ed.), MC Graw-Hill. México, D. F.
- JIMENEZ Wilbur (1991). Introducción a la teoría administrativa, editorial F.C.E, México.
- KOTLER Philip (2007). Marketing. Versión para Latinoamérica. (10ª Ed). Pearson, México.
- LONGENECKER, J.G, MOORE, C. W (2001). Administración de Pequeñas Empresas: u enfoque emprendedor, Thompson, México.

PÁEZ, Tomas (2004).Concepto de PYMES, Observatorio PYME, Ediciones Ceapro, Venezuela.

RITTER, Michael (2008).Cultura organizacional, Buenos Aires, Editorial La Crujía Ediciones y Dircom.

ROBBINS, Stephen (2004) .*Comportamiento Organizacional*, (10ª. Ed), Pearson, México.

ROBBINS, Stephen (2005). Administración. (8ª Ed), Pearson Prentice Hall Hispanoamérica, México.

SCHEIN Edgar H (1999). The corporate culture survival guide sense and nonsense about culture change. San Francisco.

SWIERINGA J, WIERDSMA J (1995), (Ed-Pearson), Canadá.

Cuapiaxtla, Tlaxcala 05 de Enero del 2025

Asunto: Carta de No Inconveniencia.

DRA. YESICA IMELDA SAAVEDRA BENÍTEZ
DIRECTORA DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO CAMPUS APIZACO

CON ATENCIÓN A: LIC. MARIA VALERIA MONTIEL MARQUEZ
JEFA DEL DEPTO. DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍA Y VINCULACIÓN
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

PRESENTE

Por medio de la presente hago constar que la **C. Nadia Lizet Irigoyen Del Carmen**, con número de control **20370927**, quien cursó la carrera de **Ingeniería en Gestión Empresarial**, del **Instituto Tecnológico de Apizaco** realizó su **Residencia Profesional** en el área de **Recursos Humanos** en la empresa **iSi Automotive de México S.A. de C.V.**

Durante este periodo, la alumna llevó a cabo el proyecto titulado "**Cultura Organizacional en Movimiento de Recursos Humanos**", el cual se desarrolló del **04 de Septiembre de 2024 al 04 de Enero de 2025**. Asimismo, no tengo inconveniente en que la información aquí mencionada sea utilizada para los fines correspondientes a su titulación integral mediante la modalidad de Informe de **Residencia Profesional**.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo y quedo a su disposición para cualquier aclaración que se requiera.

ATENTAMENTE

Ltc. Moisés González García
Gerente de Recursos Humanos

iSi Automotive de México SA de CV
Carretera Los Reyes,
México – Zacatepec, Puebla
Tramo Huamantla - Cuapiaxtla
KM 158 + 000, San Lorenzo Cuapiaxtla
C.P. 90560, Tlaxcala, México
Tel.: +52 1 276 890 6300

www.isi.com
HSBC MEXICO - 4057605339
Clabe No.: 021180040576053398
HSBC MEXICO - 7003694007 (USD)
Clabe No.: 021180070036940076
Swift Code: BIMEXMM

Legal Form: S. A. de C.V.
Social Domicile: Tlaxcala
Board of Directors: Dietmar Schäfer,
Victor Manuel Burgos Labrada
RFC: ISS140821GX4