
TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

NOMBRE DEL PROYECTO:

**IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE
ENTRENAMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL
OPERATIVO EN LA EMPRESA FEW AUTOMOTIVE GLASS
APPLICATIONS MÉXICO, SA. DE C.V.**

TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

PRESENTA:

MAGALI SÁNCHEZ FLORES

NOMBRE DEL ASESOR:

LIC. IVONNE FLORES PIMENTEL

APIZACO, TLAX., MARZO 2025



Apizaco, Tlax., 07/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:	MAGALI SÁNCHEZ FLORES
b) Carrera:	INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
c) Número de Control:	19370948
d) Nombre del proyecto:	IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE ENTRENAMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA FEW AUTOMOTIVE GLASS APPLICATIONS MÉXICO, S.A. DE C.V.
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.

ATENTAMENTE

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

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

ASESOR
YVONNE FLORES PIMENTEL

NAAS/mcvh



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Av. Instituto Tecnológico No. 418, San Andrés Abasquiatepec,
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, 06/marzo/2025

MAGALI SÁNCHEZ FLORES
EGRESADA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA
EN GESTIÓN EMPRESARIAL.
CON NÚMERO DE CONTROL 19370948.
PRESENTE.

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: "**IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE ENTRENAMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA FEW AUTOMOTIVE GLASS APPLICATIONS MEXICO, S.A. DE C.V.**" 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
DIVISIÓN DE
ESTUDIOS PROFESIONALES

ISRAEL JORGE SÁNCHEZ SÁNCHEZ
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ccp. Archivo
ijss/aehs -



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

Quisiera empezar con por agradecer al Instituto Tecnológico de Apizaco por formar parte de esta gran familia la cual siempre llevare en mi mente nuestro lema “*pensar para servir, servir para triunfar*”; creo que este lema aplica en todos los sentidos, en cuanto terminamos nuestra formación personal y profesional salimos con cierta duda o temor de si vamos a hacer realmente bien las cosas, pero necesitamos el aliento y la confianza de nuestros seres más cercanos.

Mis padres, mi madre, la señora Mónica Flores Bonilla, ya que, con todas las dificultades me alentaba a seguir adelante no solo a mi persona si no igual a mis hermanos, por todas las veces que me ayudaba a alistar mis cosas al igual que heredarme el sentido del compromiso, la responsabilidad y la puntualidad y mi padre el señor Pedro Sánchez Rosas, del heredé a que no importa el trabajo en el que este o la decisión que tome siempre debo ir con la seguridad y firmeza de lo que voy a hacer, pero sobre todo me recalco que por el hecho de ser mujer no implica que no pueda hacer grandes cosas o dejar mi huella en el mundo, demostrar que puedo hacer y ser más que otros sin envidiar nada de nadie siempre con la frente en alto.

A pesar de que mis padres son alfareros de profesión, vieron la forma de darme realmente lo necesario, el hacerme entender que si quiero tener algo primero debo tener el hambre y el coraje para poder tenerlo y si fracaso que importa al menos seré de las pocas personas que se atrevieron a hacer cosas que otros u otras jamás lo harían.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. DATOS DE LA EMPRESA	2
1.1.- Datos generales.....	2
1.2.- Logo de la empresa	2
1.3.- Ubicación de la empresa	2
1.4.- Visión.....	2
1.5.- Misión.....	2
CAPÍTULO 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.1.- Problemas a resolver, priorizándolos.....	3
2.2.- Objetivos	3
2.2.1.- General.....	3
2.2.2.- Específicos.....	3
2.3.- Delimitación.....	4
2.4.- Justificación	4
CAPÍTULO 3 MARCO TEÓRICO	5
3.1 Plan de entrenamiento	5
3.2 Ventajas de un documento plan de entrenamiento	5
3.3 Desventajas de un documento plan de entrenamiento	7
3.4 Definición de desempeño.....	8
3.5 Evaluación de desempeño laboral.....	9
3.6 Métodos de evaluación	9
3.7 Fases de la evaluación del desempeño	12
3.8 Ventajas de la evaluación de desempeño para trabajadores y empresa	13
3.9 Desventajas de la evaluación de desempeño	13
CAPÍTULO 4 DATOS RECABADOS	14
4.1 Fechas de evaluaciones a operadores.....	14
Grupo 1.....	14
Grupo 2.....	15
4.2 Evaluación de habilidad técnica.....	16
Grupo 1	16
Primera evaluación.....	16
Segunda evaluación	19
Tercera evaluación	23
4.3 Matriz de habilidades.....	27

CAPÍTULO 5 RESULTADOS	28
5.1 Resultados de la matriz de la etapa Orientación, entrenamiento y comprensión del sistema	28
5.2 Resultados de la matriz de la etapa Funcionamiento manual	30
5.3 Resultados de la matriz de la etapa de Funcionamiento de la máquina/ Machine Operation	32
5.4 Resultados de la matriz de habilidades	34
CAPÍTULO 6 CONCLUSIONES	35
CAPÍTULO 7. COMPETENCIAS DESARROLLADAS	36
FUENTES DE INFORMACIÓN	37
ANEXOS	38
Anexo 1 Documento Maestro de entrenamiento	38
Anexo 2 Evaluación de habilidad técnica – primera evaluación	49
Anexo 3 Evaluación de habilidad técnica – segunda evaluación	52
Anexo 4 Evaluación de habilidad técnica – tercera evaluación	56

RESUMEN

A través de los años, todas las empresas, no importa el producto que desarrollen, las empresas tienen la responsabilidad de capacitar o entrenar a su personal operativo según la estación o la línea; o la que se le asigna.

El presente proyecto se basa en llevar a cabo un sistema de capacitación al personal operativo, esto no solo con el fin de ampliar los conocimientos en las estaciones de trabajo a los operadores, si no de igual manera, tener un control del personal que ya cuenta con dicha y no tener que aplicarle nuevamente un formato que ya realizó anteriormente.

La ejecución de todos los formatos de capacitación se realizará en base a criterios fundamentales como; conocer cada método de evaluación, así como las fases del mismo, además, de proponer las técnicas de ejecución para la realización del formato de capacitación.

Al final se mostrarán los resultados obtenidos durante las evaluaciones que se realizaron a los operadores, al igual, se reflejarán los cambios obtenidos.

INTRODUCCIÓN

Tema del sistema de entrenamiento y la evaluación de habilidad técnica para el personal operativo de las empresas es de suma importancia tanto para los operadores como para las empresas.

El problema detectado radica en la etapa de implementación y ejecución de un sistema de entrenamiento y evaluaciones a los operadores, ya que no es tomada en cuenta, esto justifica la realización de estos sistemas para observar el desempeño de sus habilidades en dichas actividades tanto para la línea de ensamble manual y la de máquinas. El objetivo principal es verificar que aspectos les falta por aprender, que sepan cuáles son sus actividades y destacar sus habilidades fuertes, con el fin de que aprendan a ejecutar la mayoría de las actividades. Así como aplicarles el documento maestro de entrenamiento para capacitarlos al mismo tiempo que desarrollan su conocimiento en la línea de producción como complemento. Con ambos sistemas se hará un análisis para hacer comparaciones para poder llegar a los resultados donde se plasman en una matriz de habilidades y contar con un porcentaje equivalente.

CAPÍTULO 1. DATOS DE LA EMPRESA

1.1.- Datos generales

La empresa FEW-México dedicada a la manufactura y fabricación de antenas-conectores para la industria automotriz a marcas como (Vtro, Saint – Gobain).



Imagen 1

1.2.- Logo de la empresa



Imagen 2

1.3.- Ubicación de la empresa

Lote único, Manzana II, Sección C Número 100-7, Carretera Mena CIX, KM 7,
Colonia Cd. Industrial Xicohtencatl I, C.P; 90434

1.4.- Visión

Ser líder mundial centrado en el mercado de conectores de vidrio.

1.5.- Misión

Desarrollamos, fabricamos y vendemos soluciones de conectividad de vidrio en todo el mundo.

CAPÍTULO 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.- Problemas a resolver, priorizándolos

En la actualidad FEW Automotive Glass Applications México, S.A. de C.V., empieza a observar problemas que están surgiendo al no contar con un sistema de entrenamiento y evaluaciones para el personal operativo, tales como un documento maestro de entrenamiento y evaluación de habilidad técnica.

2.2.- Objetivos

2.2.1.- General

Implementar y ejecutar el sistema de entrenamiento y evaluación del personal operativo en la empresa FEW Automotive Glass Applications Mexico, que permita evaluar el desempeño del mismo; para asignar el nivel de habilidades correspondiente a las operaciones a realizar dentro de la empresa.

2.2.2.- Específicos

- Definir el documento maestro de entrenamiento para cada operador de ambos turnos.
- Definir una evaluación de habilidad técnica para cada operador de ambos turnos.
- Establecer una bitácora de seguimiento para determinar cada cuánto tiempo se le debe aplicar dicha evaluación para cada operador.
- Determinar una matriz de habilidades con el fin de cotejar la información de cada operador que se le ha realizado la evaluación técnica y el documento maestro de entrenamiento.
- Registrar los datos capturados de la evaluación técnica y del documento maestro de entrenamiento, donde se plasmarán los resultados en la matriz de habilidades, con el fin, de saber cuál es su desempeño de cada operador.

2.3.- Delimitación

FEW Automotive Glass Applications México, S.A. de C.V. Consta con una planta la cual está dividida en diferentes áreas, el proyecto se delimita en el área de producción, la cual esta subdividida en dos líneas. El proyecto se enfoca en la línea de ensamble y la línea de máquinas; la selección de este proyecto se debe a que ambas líneas, la mayoría de los operadores desconocen los procesos de ambas líneas es por ello que se implementara sistema de entrenamiento y evaluación de habilidad técnica periódicamente al personal operativo.

2.4.- Justificación

Es de suma importancia establecer un sistema de entrenamiento y evaluaciones de habilidad técnica en donde especifiquen los procesos que deben de saber el personal operativo. Con el fin de que la empresa cumpla con los estándares, tenga un impacto competitivo y que resalte un buen desempeño; se necesita emplear un sistema cada vez más eficientes que permita aplicar una evaluación al operador y así asignarle el nivel correcto según sus habilidades de dichas operaciones dentro de la empresa.

CAPÍTULO 3 MARCO TEÓRICO

3.1 Plan de entrenamiento

Se convierte en una guía que incorpora y articula las diferentes acciones de formación de la organización y reconoce la taxonomía (clasificación ordenada y jerárquica) requerida de tal manera que pueda incluir a todos los niveles de la organización en los procesos orientado a contribuir a cerrar las brechas identificadas entre los indicadores deseados por la empresa en la gestión y los que actualmente tienen los colaboradores.



Imagen 3

3.2 Ventajas de un documento plan de entrenamiento

- **Hacer frente a la competencia**

El mejoramiento de los productos que se ofrecen al público, la calidad y calidez del servicio y la agilidad en los procedimientos internos serán sin duda algunos de los componentes que marcarán la diferencia para hacer que tenga la preferencia frente a los competidores que ofrecen lo mismo que cualquier empresa.

- **Cubrir las brechas para desempeños superiores**

La aplicación de instrumentos diagnósticos capaces de reconocer el estado actual de las competencias de los colaboradores en cada una de las áreas exige que sean capaces de proponer alternativas de acción que convierta a las personas de los equipos de trabajo en productivos y capaces de entregar resultados superiores, de modo individual pero también colectivo.

- **Atraer, Retener y Desarrollar el mejor talento**

Es común encontrar en situaciones sociales donde circula la información sobre la importancia que las empresas dan a la capacitación, existen también premios de agremiaciones y entidades públicas y privadas que valoran el esfuerzo de las compañías por el desarrollo humano de sus colaboradores y finalmente está la voz a voz que permite a muchos profesionales expresar una de las tres afirmaciones propuestas por Kaplan y Norton que dice “ésta es una empresa donde vale la pena trabajar”.

- **Construir una cultura de servicio para la organización**

En la comunidad de los Jesuitas e inspirados en San Ignacio de Loyola se recurre con frecuencia al uso de la frase “el modo nuestro de proceder” como manifestación de esa cierta uniformidad que da el pertenecer a un grupo a asociación, es el carácter que le imprime la organización a quienes participan de ella, crear cultura es una acción intencional de la dirección de la empresa, es una propuesta que nace del reconocimiento de los valores que se quieren promover en los comportamientos de los equipos de trabajo.

- **Contribuir al desarrollo del país**

Las últimas tendencias que han privilegiado el tema ambiental, la responsabilidad social y la reputación empresarial han llevado a las empresas a incrementar sus esfuerzos de apoyo a la comunidad mediante palanes y programas orientados a mostrar la cara amable y amigable frente a las comunidades a las cuales se impacta de modo directo o indirecto SOSTENIBILIDAD y por contar con las certificaciones ISO y otras de amplio reconocimiento internacional.

3.3 Desventajas de un documento plan de entrenamiento

- **Mal desempeño laboral**

Sin la correcta formación es difícil que exista una estandarización del desempeño de los trabajadores. Cada cual hará lo que piensa que es “correcto”. Serán inevitables las confrontaciones entre los empleados. Un comportamiento que a la larga desencadenará todo un caos productivo.

- **Accidentes laborales**

En la industria manufacturera se hace necesario el dominio de una gran cantidad de normas de seguridad. No conocerlas puede constituir un gran problema para todos. La mala práctica de un operario podría tener impactos que podrían ir desde pérdidas materiales hasta la ocurrencia de accidentes fatales.

- **Fluctuación de personal**

El exceso de confrontaciones entre los trabajadores terminará provocando la renuncia o el despido de personal. La dirección nuevamente tendrá que emplear recursos (papeleo, tiempo, dinero, etc.) en campañas de captación. Lo terrible es que la falta de capacitación seguirá existiendo y provocará que el ciclo se repita nuevamente.

- **Descenso de la producción y la calidad**

Un empleado poco preparado es incapaz de mantener un alto ritmo de productividad. Tendrá que detenerse varias veces para recomenzar o simplemente dejará las cosas como están. Esta falta de competencia afectará el ritmo de la producción y a largo plazo afectará también la imagen del producto o servicio.

- **Estrés administrativo**

La administración terminará agotándose con la supervisión continua de las tareas. Poseer un personal incompetente exigirá la participación de la administración como herramienta supervisora.

3.4 Definición de desempeño

Como menciona *Anna Pérez Montejo (2009)* se define desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completa con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. Si bien diferentes estudios sobre



indicadores de productividad y financieros han demostrado que en las compañías en las que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenido mejores resultados, que en las que no fueron utilizadas, los administradores deben ser conscientes de que cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño es costosa, en términos de pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas.

Imagen 4

3.5 Evaluación de desempeño laboral

Lo podemos considerar como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

3.6 Métodos de evaluación

“Para repositori digital (2009)” existen varios métodos para poder evaluación con grados de efectividad sobresalientes los ejemplos más claros son:

1. Método de la escala gráfica de calificaciones.

Es una de la técnicas más simples y populares para evaluar el desempeño, donde se enumeran las características y un rango de valores para el desempeño de cada una de las características.

En este método el supervisor califica cada uno de los subordinados señalando con una marca o círculo la calificación que describe su mejor desempeño en cada característica y después se suman los valores asignados a las características para obtener un total. Muchas empresas en lugar de evaluar características o factores genéricos como mencionamos antes, especifican las obligaciones que evaluarán.

2. Método de clasificación alterna.

Consiste en ordenar a los empleados desde el mejor hasta el peor, en cuanto a una característica particular, eligiendo al más alto y después al más bajo, hasta clasificarlos a todos. Los pasos que sigue son:

- Hacer una lista de todos los subordinados que se piensa calificar
- Eliminar los nombres de aquellos que no se conoce lo bastante bien como para poder clasificarlos por orden
- Indicar cuál es el empleado que ocuparía el lugar más alto en la característica que está midiendo y también cuál estaría en el lugar más bajo.
- Seleccionar el que iría después del más alto y del más bajo alternando entre ambos hasta que hayan quedado ordenados todos los empleados.

3. Método de la comparación por pares.

Sirve para aumentar la exactitud del método de calificación alterna. Se toma cada una de las características (cantidad de trabajo, calidad de trabajo, etc.) y comparar a cada uno de los subordinados con cada uno de los demás para poder compararlos. Para este método se realiza una gráfica con todos los pares posibles que se generen con el determinado número de empleados que evaluará y de cada una de las características. A continuación, indicaría para cada característica (con un + o un -) cuál de los empleados del par es mejor. Después sumaría el número de veces que este empleado ha obtenido una calificación mejor.

4. El método de la distribución forzada.

El propósito es lograr una mayor diferenciación entre los empleados de tal manera que los empleados sobresalientes puedan ser identificados. La metodología consiste en establecer intervalos en porcentajes, donde sólo pueden entrar los subordinados que reúnan los criterios de evaluación encuadrándolos en los intervalos no entrando más personas con porcentajes diferentes a los establecidos.

5. Métodos de los incidentes críticos.

Este método se basa en el hecho de que en el comportamiento humano existen ciertas características fundamentales capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso).

6. Formas narrativas.

Algunos administradores usan formas narrativas para evaluar al personal; tales como el plan para mejorar el desempeño que usa una compañía multinacional para evaluar el avance y el desarrollo de sus empleados exentos.

Se requiere que el supervisor de la persona

- Calificar el desempeño del empleado por cada una de las habilidades o los factores del desempeño, como sería el caso de la planeación
- Anotar ejemplos críticos en un plan para mejorar, diseñado para ayudar al empleado a entender dónde tuvo un buen o mal desempeño y dónde tiene que mejorar.

7. Escalas de estimación ancladas.

Una escala de estimación anclada a conductas (behaviorally anchored rating scale; BARS) combina narración de incidentes críticos y las estimaciones cuantificadas (como las escalas gráficas de estimación) anclando una escala cuantificada con ejemplos conductuales específicos de desempeño bueno y deficiente. Sus defensores sostienen que produce evaluaciones más justas y mejores que los otros instrumentos que hemos presentado en esta narrativa.

3.7 Fases de la evaluación del desempeño

Fase 1: Planeación del desempeño	Fase 2: Seguimiento y acompañamiento	Fase 3: Evaluación para el desarrollo
Para los colaboradores nuevos. Una vez el colaborador conozca cómo opera el proceso, debe realizar una auto evaluación de las competencias organizacionales, funcionales y específicas, es decir diligenciar el formato que toda organización debe diseñar de acuerdo a los criterios que considere pertinente evaluar y que debe ser entregado y explicado por su líder en el momento de la inducción al cargo. El colaborador debe leer las competencias organizacionales, empezando por el nivel básico y dar una calificación a cada comportamiento según la escala.	El objetivo de esta fase es realizar monitoreo y dar soporte al colaborador para asegurar el logro de las metas y el desarrollo de las competencias. Esta fase es de vital importancia dentro del proceso, puesto que permite dar una retroalimentación permanente y garantizar que los acuerdos y planes se mantengan vigentes o se cambie en el caso de presentarse circunstancias organizacionales o particulares.	Esta fase se debe realizar al final de cada semestre, por comodidad esta fase se hace en una sola sesión al inicio del semestre siguiente junto a la fase de planeación. El objetivo de esta fase es realizar un análisis entre colaborador y líder sobre el cumplimiento de metas y el nivel de competencias demostrado con respecto a lo establecido en la planeación del desempeño, así como compartir, comunicar y conciliar de forma constructiva y receptiva los aspectos favorables y a mejorar sobre el desempeño demostrado y el nivel de competencias evidenciales.

3.8 Ventajas de la evaluación de desempeño para trabajadores y empresa

Para el trabajador

- Aumenta su motivación
- Potencia su seguridad al conocer los aspectos de comportamiento y desempeño más valorados por la empresa
- Detecta errores de desempeño del puesto y de interacción en el engranaje con otros profesionales
- Favorece la autocrítica y la autoevaluación

Para la empresa

- Limitan la subjetividad
- Mejoran la oportunidad y eficiencia de los equipos
- Ayudan a planificar y organizar mejor el trabajo
- Detectan competencias y habilidades quizás desapercibidas
- Dan apoyo en el diseño y ejecución de la estrategia de retención de talento
- Proporcionan la toma de decisiones sobre promociones, remuneraciones, etc.

3.9 Desventajas de la evaluación de desempeño

- **Efecto negativo en la moral:** Si no se maneja adecuadamente, una evaluación negativa puede tener un efecto adverso en la moral de los empleados y su motivación.
- **Carga administrativa:** La implementación de procesos de evaluación de desempeño puede requerir una inversión significativa de tiempo y recursos administrativos.
- **Resistencia y falta de transparencia:** Algunos empleados pueden resistirse a la evaluación de desempeño si perciben que no es transparente o justa.

CAPÍTULO 4 DATOS RECABADOS

4.1 Fechas de evaluaciones a operadores

Grupo 1

MATRIZ			EVALUACIÓN		
N° TRABAJADOR	NOMBRE DEL TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO	A las 3 semanas después de haber ingresado	A los 3 meses después de la última fecha	A los 6 meses después de la última fecha
			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
1	HERNANDEZ QUINTERO JOSE CARLOS	30/11/2021	21/12/2021	21/03/2022	21/09/2022
2	MONTIEL SUAREZ CAROLINA	14/02/2022	07/03/2022	07/06/2022	07/12/2022
3	CORTES JIMENEZ MIGUEL	21/04/2022	12/05/2022	12/08/2022	12/02/2023
4	CRUZ SANCHEZ MARLEN	24/05/2022	14/06/2022	14/09/2022	14/03/2023
5	HERNANDEZ SANCHEZ LUCINA	17/12/2022	07/01/2023	07/04/2023	07/10/2023
6	DIAZ CHAVARRIA MARIA ALICIA	12/12/2022	03/01/2023	03/04/2023	03/10/2023
7	GARCIA HERNANDEZ YEYMI	13/12/2022	03/01/2023	03/04/2023	03/10/2023
8	BAEZ ZAMORA JULIA	21/12/2022	11/01/2023	11/04/2023	11/10/2023
9	DIAZ CRUZ SUSANA	27/12/2022	17/01/2023	17/04/2023	17/10/2023
10	VAZQUEZ RAMOS CELIA	16/01/2023	06/02/2023	06/05/2023	06/11/2023
11	GONZÁLEZ SUÁREZ ESTEFFANNY	05/02/2023	27/02/2023	27/05/2023	27/11/2023
12	AGUILA RODRIGUEZ MA. JULIETA ARICELA	03/05/2023	24/05/2023	24/08/2023	24/02/2024
13	GARCIA HERNANDEZ MAYRA CRISTINA	16/05/2023	06/06/2023	06/09/2023	06/03/2024
14	SUAREZ MORALES JUANA	22/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
15	CABALLERO SUAREZ MARIA ENCARNACIÓN	22/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
16	HERNANDEZ HERNANDEZ JESSICA	22/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
17	BARBOSA GONZALEZ ISRAEL	23/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
18	AGUILA VELAZQUEZ YESICA ISABEL	26/06/2023	17/07/2023	17/10/2023	17/04/2024
19	HERNANDEZ VAZQUEZ ROSA ISELA	04/07/2023	25/07/2023	25/10/2023	25/04/2024
20	CASTILLO RAMÍREZ NELLI	10/07/2023	31/07/2023	31/10/2023	01/05/2024
21	MONTIEL SOSA GUILLERMO	11/07/2023	01/08/2023	01/11/2023	01/05/2024
22	HERNÁNDEZ DURAN JUDITH	27/07/2023	17/08/2023	17/11/2023	17/05/2024

Grupo 2

MATRIZ			EVALUACIÓN		
N° TRABAJADOR	NOMBRE DEL TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO	A las 3 semanas después de haber ingresado	A los 3 meses después de la última fecha	A los 6 meses después de la última fecha
			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
1	SANCHEZ TLILAYATZI MARIA ISABEL	02/04/2022	22/04/2022	22/07/2022	22/01/2023
2	VAZQUEZ GARCIA IRENE	03/05/2022	24/05/2022	24/08/2022	24/02/2023
3	CABRERA VAZQUEZ BRENDA	10/08/2022	31/08/2022	31/11/2022	31/05/2023
4	QUINTANA FLORES KARINA	10/11/2022	30/11/2022	30/02/2023	30/08/2023
5	RODRIGUEZ MARTINEZ AZUCENA	19/01/2023	09/02/2023	09/05/2023	09/11/2023
6	SANTIAGO HERNANDEZ GERALDINE XESSIBELL	06/04/2023	27/04/2023	27/07/2023	27/01/2024
7	VAZQUEZ SUAREZ PERLA JOHANA	25/04/2023	16/05/2023	16/08/2023	16/02/2024
8	CARMONA JIMENEZ OCTAVIA ROSA MA.	23/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
9	CALVA JIMENEZ JOSE ARMANDO	23/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
10	PEREZ MORA JUANA ESMERALDA	23/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
11	PEREZ MORA SAMARI	23/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
12	SÁNCHEZ CARMONA JUANA	23/05/2023	13/06/2023	13/09/2023	13/03/2024
13	RIVERA MELENDEZ MARIA DEL PILAR	29/06/2023	25/07/2023	25/10/2023	25/04/2024
14	CASTILLO VAZQUEZ REYNA RAQUEL	12/10/2023	09/11/2023	09/02/2024	09/08/2024
15	HERNANDEZ ROJAS FERNANDO GIOVANNI	12/10/2023	09/11/2023	09/02/2024	09/08/2024
16	GONZALEZ HERNANDEZ ROCIO	12/10/2023	09/11/2023	09/02/2024	09/08/2024

CRITERIOS

Realizada la evaluación
Falta por evaluar (nivel)

4.2 Evaluación de habilidad técnica

Grupo 1

Primera evaluación

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	Conocimientos generales de operación, estación de trabajo y sistema

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Operación de acuerdo a las instrucciones de trabajo.	3	13%	3	Muy bien
Orden y limpieza en la estación de trabajo.	3	13%	2	Regular
Llenado de PAC.	3	13%	1	Mal
Entendimiento y claridad acerca de las instrucciones de trabajo.	3	13%		
Bines identificados y función de cada uno de ellos dependiendo de su color.	3	13%		
Diferencia entre una pieza sospechosa y una pieza no conforme.	3	13%		
Llenado y entendimiento del reporte de producción / inspección.	3	13%		
Uso y función del Poka Yoke	3	13%		
Calificación comprensión de sistema	100.00%			

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	Montaje Manual

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Uso adecuado del Poka Yoke	3	8%	3	Muy bien
Segregación correcta de material	3	8%	2	Regular
Ensamble de un cable	3	8%	1	Mal
Ensamble de dos cables	3	8%		
Ensamble de cable con jumper	3	8%		
Cierre adecuado de housing	3	8%		
Limpieza de folios y conectores de calefacción	3	8%		
Aplicaciones de cinta Certoplast	1	3%		
Comprensión de la operación de la pistola de calor	3	8%		
Colocación de la tapa	3	8%		
Comprensión de las tarjetas de ensamble	3	8%		
Comprensión de la operación de soldadura manual	3	8%		
Aplicación de fieltro, tubo de goma y espuma	1	3%		
Calificación comprensión de sistema	89.74%			

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	90%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	2
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	KOMAX

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Encendido de la máquina	1	4%	3	Muy bien
Verificación y aprendizaje de la máquina	1	4%	2	Regular
Generación de muestras en máquina	1	4%	1	Mal
Entendimiento del CAQ	1	4%		
Identificación visual de defectos	1	4%		
Comprensión de ayudas visuales	1	4%		
Acomodo correcto del material en los bins	3	13%		
Cambio de materia prima en la máquina	1	4%		
Calificación comprensión de sistema		41.67%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas OK	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	42%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	OPTIMEL

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Identificación de materiales	3	20%	3	Muy bien
Posicionamiento adecuado de los cables en los moldes	3	20%	2	Regular
Identificación visual de defectos	3	20%	1	Mal
Comprensión de ayudas visuales	3	20%		
Acomodo correcto del material en los bins	3	20%		
Calificación comprensión de sistema		100.00%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	AL2

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Brenda Karina Vazquez Aguirre

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	TYCO

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Brenda Karina Vazquez Aguirre

Nombre y firma del Evaluador

Segunda evaluación

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	Conocimientos generales de operación, estación de trabajo y sistema

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Llenado y entendimiento del PAC	3	13%	3	Muy bien
Apertura y cierre de BDE	3	13%	2	Regular
Impresiones de etiquetas en el BDE	3	13%	1	Mal
CAQ y verificaciones de calidad	1	4%		
Comprensión del sistema PLATO	2	8%		
Identificación de producto terminado en BDE	3	13%		
Lectura y comprensión de las normas de empaque	3	13%		
Llenado del reporte de producción e inspección	3	13%		
Calificación comprensión de sistema	87.50%			

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	88%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	2
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	Montaje Manual

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Inspección al 100% de los materiales	3	13%	3	Muy bien
Uso adecuado de la pistola de calor	3	13%	2	Regular
Soldadura manual	3	13%	1	Mal
Conocimiento de todas las operaciones necesarias para los números de parte	3	13%		
Como diferenciar los diferentes números de parte	3	13%		
Funcionamiento del tunel de calor	2	8%		
Prueba de continuidad (testeo)	3	13%		
Corte de tubo termoretráctil	1	4%		
Calificación comprensión de sistema	87.50%			

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	88%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	2
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	Inspección

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Inspección al 100%				
Conocimiento de las operaciones de ensamble	3	13%		
Puntos clave a inspeccionar de las piezas.	3	13%	3	Muy bien
Detección visual de defectos y mal ensamble.	3	13%	2	Regular
Inspección al 200%			1	Mal
Conocimiento de las operaciones de ensamble	3	13%		
Puntos clave a inspeccionar de las piezas.	3	13%		
Detección visual de defectos y mal ensamble.	3	13%		
Conocimiento y comprensión de las normas de empaque	3	13%		
Identificación de los materiales requeridos para el embalaje dependiendo el número de parte.	3	13%		
Calificación comprensión de sistema		100.00%		
Calidad de la Operación				
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%	
N/A				

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	KOMAX

Comprensión del sistema y área de trabajo				
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios	
Posicionamiento correcto de crimpado	1	4%	3	Muy bien
Posicionamiento correcto de soldadura	1	4%	2	Regular
Colocación adecuada del cable	1	4%	1	Mal
Cambio de materiales por número de parte	1	4%		
Liberación de las primeras piezas en el CAQ	1	4%		
Ajuste intermedio de la máquina	1	4%		
Producción de cable	1	4%		
Aplicación de soldadura	1	4%		
Producción de cable jumper	1	4%		
Calificación comprensión de sistema		33.33%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	33%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	OPTIMEL

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Brenda Karina Vazquez Aguirre

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	AL2

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Brenda Karina Vazquez Aguirre

Nombre y firma del Evaluador

Tercera evaluación

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	Conocimientos generales de operación, estación de trabajo y sistema

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Identificación y trazabilidad de las piezas con el PAC	3	14%	3 Muy bien
Identificación del contenido de las etiquetas del BDE	3	14%	2 Regular
Seguimiento a las ordenes de producción en el sistema PLATO	2	10%	1 Mal
Explicación de las normas de empaque e instrucciones de trabajo	3	14%	
Aseguramiento de las ordenes de producción en BDE y PLATO	3	14%	
Aseguramiento de la calidad de las piezas	3	14%	
Capaz de capacitar a otros empleados	3	14%	
Calificación comprensión de sistema	95.24%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	95%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	Montaje Manual

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Inspección al 100% de los materiales	3	17%	3 Muy bien
Inspección al 200% de los materiales	2	11%	2 Regular
Habilidad en el ensamble manual de casi todas los número de parte	3	17%	1 Mal
Identificación de las piezas NOK de los números de parte	3	17%	
Capaz de capacitar a otros empleados	3	17%	
Identificación del material requerido para el embalaje del producto terminado	3	17%	
Calificación comprensión de sistema	94.44%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	94%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	2
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	Inspección

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Inspección al 100%			
Conocimiento de las operaciones de ensamble	3	11%	3 Muy bien
Puntos clave a inspeccionar de las piezas.	3	11%	2 Regular
Detección visual de defectos y mal ensamble.	3	11%	1 Mal
Inspección al 200%			
Conocimiento de las operaciones de ensamble	3	11%	
Puntos clave a inspeccionar de las piezas.	3	11%	
Detección visual de defectos y mal ensamble.	3	11%	
Conocimiento y comprensión de las normas de empaque	3	11%	
Identificación de los materiales requeridos para el embalaje dependiendo el número de parte.	3	11%	
Impresión de etiquetas en BDE y colocación de las mismas en la caja final.	3	11%	
Calificación comprensión de sistema		100.00%	

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	KOMAX

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Ajustes generales de la máquina	1	6%	3 Muy bien
Identificación de las fallas de la máquina	1	6%	2 Regular
Lectura y comprensión de los iconos del software de KOMAX	1	6%	1 Mal
Cambio de materiales en general	1	6%	
Cambio de herramienta	1	6%	
Capaz de capacitar a otros empleados	1	6%	
Calificación comprensión de sistema		33.33%	

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	33%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez
Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre
Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	OPTIMEL

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Identificar los parámetros de la máquina	3	25%	3 Muy bien
Identificación de las fallas de la máquina	3	25%	2 Regular
Reseteo de los contadores	3	25%	1 Mal
Encender las máquinas	3	25%	
Calificación comprensión de sistema		100.00%	

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez  Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre  Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	Carolina Montiel Suarez
Nombre del evaluador:	Brenda Karina Vazquez Aguirre
Fecha:	26-jun-23
Concepto a evaluar:	AL2

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Identificar los parámetros de la máquina	3	25%	3 Muy bien
Identificación de las fallas de la máquina	3	25%	2 Regular
Reseteo de los contadores	3	25%	1 Mal
Encender las máquinas	3	25%	
Calificación comprensión de sistema		100.00%	

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	100%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	3
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Carolina Montiel Suarez  Nombre y firma del Evaluado

Brenda Karina Vazquez Aguirre  Nombre y firma del Evaluador

4.3 Matriz de habilidades

Empleada/ Employee	Fecha de inicio/ Start Date	Orientación, entrenamiento y comprensión del sistema								Funcionamiento manual										Funcionamiento de la máquina / Machine Operation													
		Entiendo y entendimiento del PAI	IDE apertura y cierre	IDE Training	Lectura de instrucciones de trabajo	Preparación de la estación de trabajo	CAG y verificaciones de calidad	Etación de liberación de calidad	Empaque	Aplicación manual de cinta ceroplast	Túnes de color / pistola de calor	Aplicación de flejido	Ensamble de antena conector y doble de antena conector	Ensamble de jumper	Soldadura manual	Limpieza de fillos	Ensamble de tubo hemoretráctil	Aplicación de tubo de espuma	Aplicación del tubo (de goma)	Prueba de continuidad	Inspección 100% y 200%	Crimpado de bobinas y co	Doble Crimpado	Komax Producción de cable	Komax con aplicación de soldadura	Komax producción de cable de jumper	Komax arranque	Optimel	Línea Optimel	A12 automatización completa	Corte de tubo antena - bobina		
HERNANDEZ QUINTERO JOSE CARLOS	30/11/2021	3	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	
MONTIEL SUAREZ CAROLINA	14/02/2022	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	
SANCHEZ TILAYATZI MARIA ISABEL	02/04/2022	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	
CORTES JIMENEZ MIGUEL	21/04/2022	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	
VAZQUEZ GARCIA IRENE	03/05/2022	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	
CRUZ SANCHEZ MARLEN	24/05/2022	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1		
CABRERA VAZQUEZ BRENDA	10/08/2022	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	
QUINTANA FLORES KARINA	09/11/2022	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	
DIAZ CHAVARRIA MARIA ALICIA	12/12/2022	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	
GARCIA HERNANDEZ YEYMI	12/12/2022	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	
RODRIGUEZ MARTINEZ AZUCENA	19/12/2022	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
BAEZ ZAMORA JULIA	21/12/2023	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	
HERNANDEZ SANCHEZ LUCINA	21/12/2022	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
DIAZ CRUZ SUSANA	27/12/2022	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
VAZQUEZ RAMOS CELIA	16/01/2023	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	
SANTIAGO HERNANDEZ GERALDINE XESSIBELL	06/04/2023	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
VAZQUEZ SUAREZ PERLA JOHANA	25/04/2023	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
AGUILA RODRIGUEZ MA. JULIETA ARICELA	03/05/2023	3	3	1	3	3	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
GONZÁLEZ SUÁREZ ESTEFFANNY	03/05/2023	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
CARMONA JIMENEZ OCTAVIA ROSA MA.	03/05/2023	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	
SANCHEZ CARMONA JUANA	23/05/2023	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
CALVA JIMENEZ JOSE ARMANDO	15/05/2023	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	
GARCIA HERNANDEZ MAYRA CRISTINA	17/05/2023	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:

1 - En capacitación conociendo el proceso y funcionamiento bajo supervisión.

2 - Funcionamiento sin supervisión.

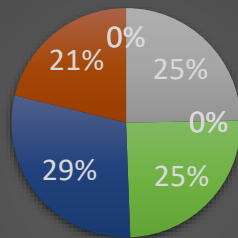
3 - Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.

CAPÍTULO 5 RESULTADOS

5.1 Resultados de la matriz de la etapa Orientación, entrenamiento y comprensión del sistema

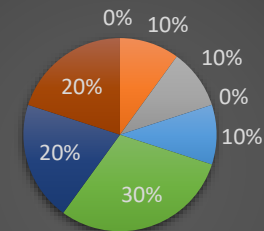
Orientación, entrenamiento y comprensión del sistema Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:	Llenado y entendimiento del PAC	BDE apertura y cierre	BDE Training	Lectura de instrucciones de trabajo	Preparación de la estación de trabajo	CAQ y verificaciones de calidad	Estación de liberación de calidad	Empaque	Total
1 - En capacitación conociendo el proceso y funcionamiento	0	0	21	0	0	21	25	18	85
2 - Funcionamiento sin supervisión.	0	1	1	0	1	3	2	2	10
3 - Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros	38	37	16	38	37	12	11	18	207

1 - En capacitación conociendo el proceso y funcionamiento



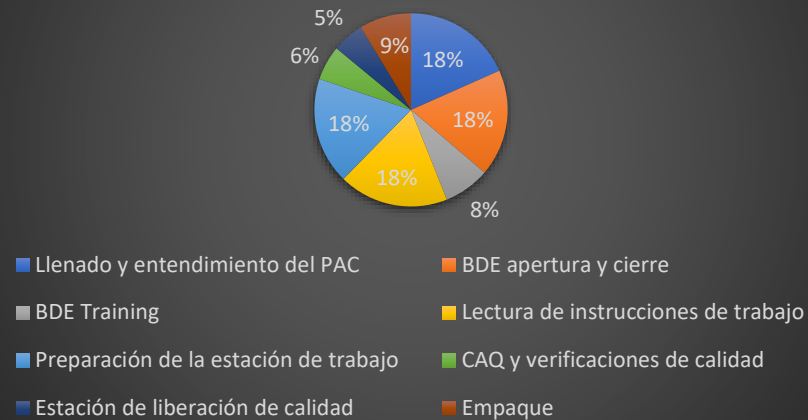
■ Llenado y entendimiento del PAC
 ■ BDE apertura y cierre
 ■ BDE Training
 ■ Lectura de instrucciones de trabajo
 ■ Preparación de la estación de trabajo
 ■ CAQ y verificaciones de calidad
 ■ Estación de liberación de calidad
 ■ Empaque

2 - Funcionamiento sin supervisión



■ Llenado y entendimiento del PAC
 ■ BDE apertura y cierre
 ■ BDE Training
 ■ Lectura de instrucciones de trabajo
 ■ Preparación de la estación de trabajo
 ■ CAQ y verificaciones de calidad
 ■ Estación de liberación de calidad
 ■ Empaque

3 - Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros

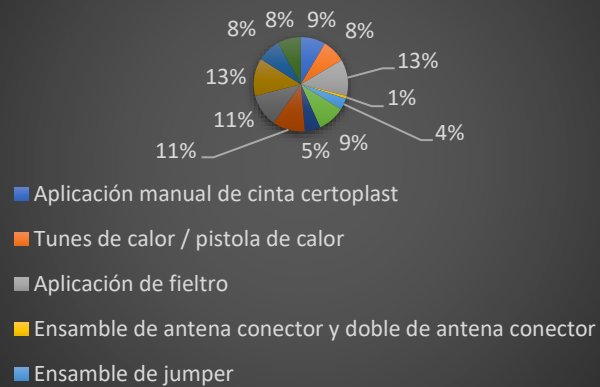


En los resultados de la orientación, entrenamiento y comprensión del sistema, se muestra que aún se tienen una serie de fallas en el llenado y entendimiento del PAC, así como, la lectura de instrucciones de trabajo, esto se debe a que factores como el funcionamiento sin supervisión de las operaciones y el funcionamiento de las mismas operaciones los trabajadores carecen de la preparación para poder ejecutarlas, una vez encontrada falla, a la brevedad posible se centraran en corregir estos errores, puesto, que los dos grupos no cuentan con esta habilidad en estos aspectos.

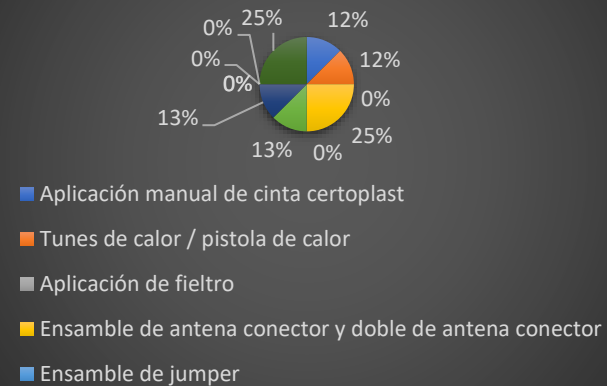
5.2 Resultados de la matriz de la etapa Funcionamiento manual

Funcionamiento manual Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:	Aplicación manual de cinta certoplast	Tunes de calor / pistola de calor	Aplicación de fieltro	Ensamble de antena conector y doble de antena conector	Ensamble de jumper	Soldadura manual	Limpieza de folios	Ensamble de tubo termoretractil	Aplicación de tubo de espuma	Aplicación del tubo de goma	Prueba de continuidad	Inspección 100% y 200%	Total
1 - En capacitación conociendo el proceso y funcionamiento	19	18	28	2	9	21	12	25	25	29	18	18	224
2 - Funcionamiento sin supervisión	1	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	2	8
3 - Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros	18	19	10	34	29	16	25	13	13	9	20	18	224

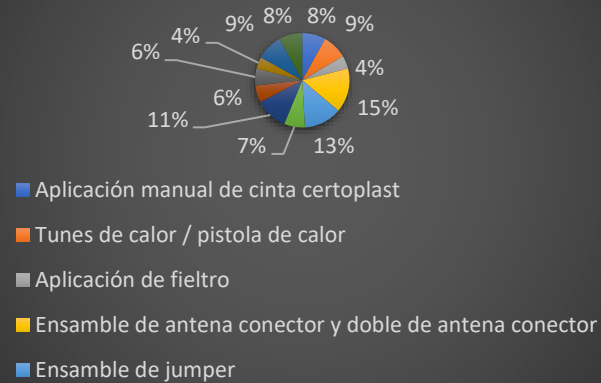
1 - En capacitación conociendo el proceso y funcionamiento



2 - Funcionamiento sin supervisión



3 - Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros

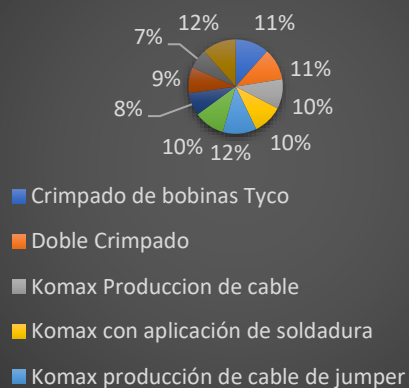


El funcionamiento manual solamente presenta fallas en el funcionamiento sin supervisión en los de ensamble de jumper, ensamble de tubo termoretráctil, aplicación de tubo de espuma, aplicación del tubo de goma y prueba de continuidad, en cuanto a esta evaluación los 2 grupos no tienen problema en ejecutar la mayoría de las operaciones los resultados son satisfactorios.

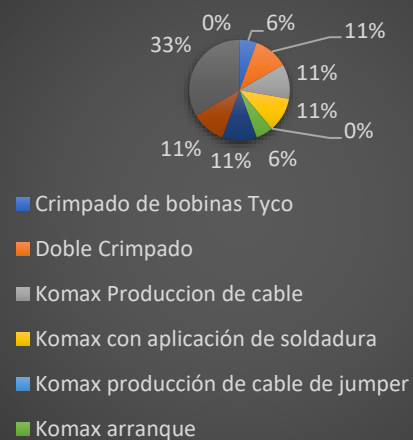
5.3 Resultados de la matriz de la etapa de Funcionamiento de la máquina/ Machine Operation

Funcionamiento de la máquina / Machine Operation Todos los empleados se clasifican	Crimpado de bobinas Tyco	Doble Crimpado	Komax Produccion de cable	Komax con aplicación de soldadura	Komax producción de cable de jumper	Komax arranque	Optimel	Linea Optimel	AL2 automatización completa	Corte de tubo termoretractil antena - bobina	Total
1 - En capacitacion conociendo el proceso y funcionamiento	34	32	30	30	34	31	23	26	20	34	294
2 - Funcionamiento sin supervisión	1	2	2	2	0	1	2	2	6	0	18
3 - Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros	3	4	6	6	4	6	13	10	12	4	68

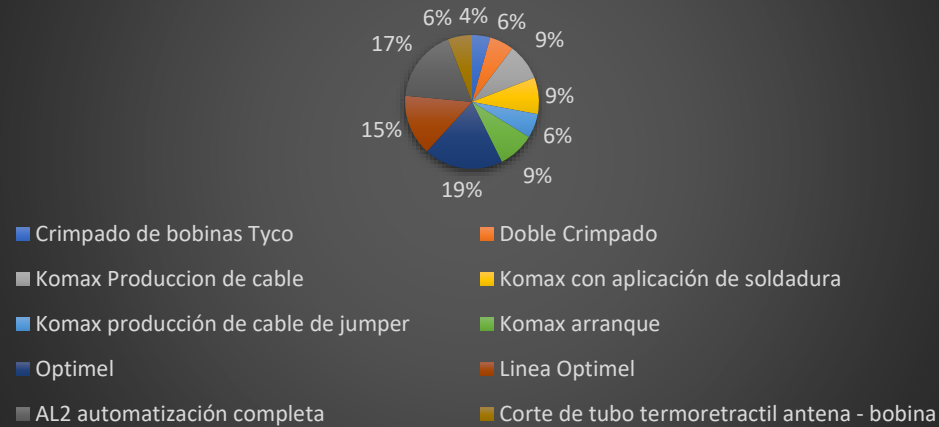
1 - En capacitacion conociendo el proceso y funcionamiento



2 - Funcionamiento sin supervisión



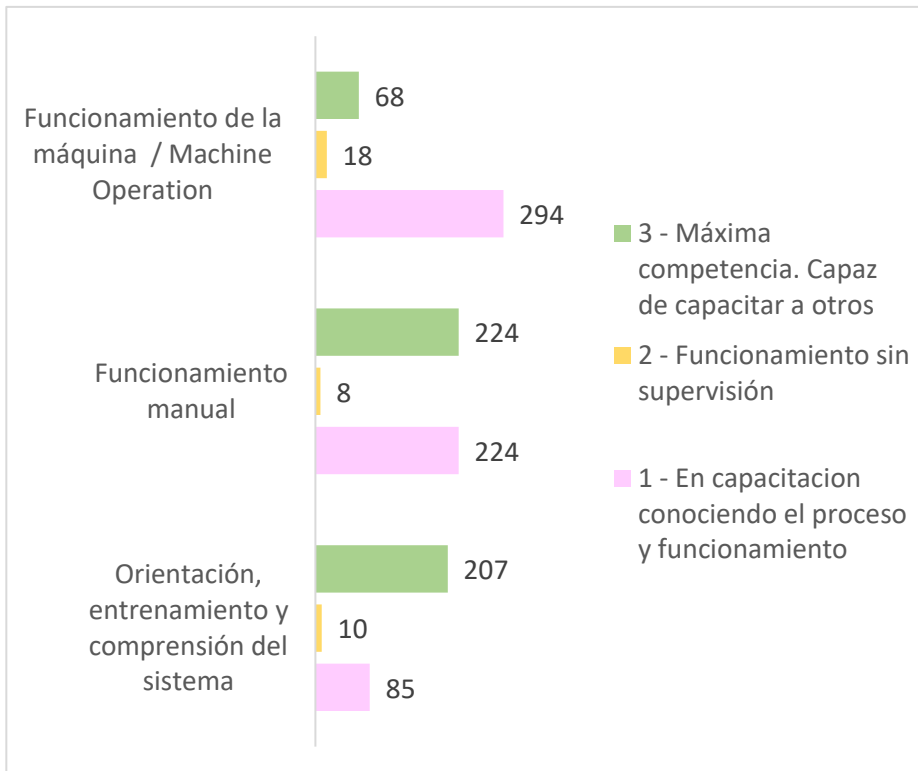
3 - Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros



Los resultados muestran que solo el aspecto de komax presenta falla en el funcionamiento sin inspección el problema se soluciona capacitando al personal en dicha maquina desde su funcionamiento hasta la posición en la que se debe colocar la pieza; en esta evaluación dos grupos cuentan con buenos resultados.

5.4 Resultados de la matriz de habilidades

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:	Área de actividades	Orientación, entrenamiento y comprensión del sistema	Funcionamiento manual	Funcionamiento de la máquina / Machine Operation
1 - En capacitación conociendo el proceso y funcionamiento		85	224	294
2 - Funcionamiento sin supervisión		10	8	18
3 - Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros		207	224	68



En resumen, la función sin supervisión se le dará más énfasis a la realización de la capacitación ya solamente cuenta con un 16% de efectividad productiva, la máxima competencia. Capaz de capacitar cuenta con un 49.9% de efectividad productiva y la capacitación conociendo, el proceso y funcionamiento con un 60.3% de efectividad productiva.

CAPÍTULO 6 CONCLUSIONES

El proyecto pudo ser concluido al 100%, se pudieron detectar las fallas en las distintas líneas en ensamble, el desarrollar y ejecutar el formato de capacitación a los operadores dará un sistema de control que de esta manera se podrán disminuir los errores por la mano del hombre y se disminuirán las reclamaciones a los clientes finales.

De igual manera se adquirió conocimiento gracias a la búsqueda de información sobre diferentes formatos de evaluación, sus funciones, características y de que tan importante este puede ser cuando se requieran capacitar a futuros operadores.

CAPÍTULO 7. COMPETENCIAS DESARROLLADAS

Durante el transcurso de mis residencias profesionales desarrolle mis habilidades en Excel, ya que, se partió a partir de un viejo sistema de evaluación y posteriormente ese fue el punto de partida para la elaboración del proyecto, se logra indagar sobre tipos de evaluaciones y estrategias con el fin de mejorar el formato de evaluaciones no solo para esta empresa, si no, para futuras empresas a las cuales forme parte de su equipo de trabajo y hacer grandes cosas con el poco recurso que se tenía a la mano, de igual manera se logró trabajar en conjunto tanto con los compañeros de producción y calidad de la planta, así como el compromiso y el apoyo de todos los operadores de la planta.

FUENTES DE INFORMACIÓN

agendapro. (25 de Septiembre de 2023). *agendapro.com*. Obtenido de <https://blog.agendapro.com/centros-de-estetica/ventajas-y-desventajas-de-la-evaluacion-de-desempeno>

MOLINA, A. M. (Diciembre de 1999). *PLAN PARA EL ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL OPERATIVO DE LOS CARGOS CRITICOS DEL DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DEL AZUCAR Y EL LABORATORIO DE CALIDAD DE CONFORMIDAD*. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/6630/T04641.pdf;jsessionid=60B15C7B4DA532C57D69072AEBCE5AA3?sequence=1>

Montoya, C. (2009). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL*. Misiones, Argentina: Visión de Futuro.

Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

smowl. (2023). *smowl.net*. Obtenido de <https://smowl.net/es/blog/ventajas-y-desventajas-de-la-evaluacion-del-desempeno/#:~:text=Mejoran%20la%20productividad%20y%20eficacia,estrategia%20de%20retenci%C3%B3n%20de%20talento>.

Vecino, J. M. (2023). *elempleo.com*. Obtenido de https://contenido.elempleo.com/mailperso/pdf_plan/plan_maestro.pdf

Wilsoft. (3 de Septiembre de 2018). *wilsoft-la.com*. Obtenido de <https://wilsoft-la.com/el-entrenamiento-del-personal-en-la-industria-manufacturera/>

ANEXOS

Anexo 1 Documento Maestro de entrenamiento

QD-PD-02

REV: 00

Fecha: 20/09/2023

Nombre del empleado:

Orientación/ Entrenamiento/ Revisión:

Entrenador: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

Fecha de finalización: _____

Certificado de acompañamiento del producto (PAC)

- Identificación del número de orden de compra.
- Identificación del número de parte.
- Propósito de las iniciales del empleado, fecha y hora del CAQ.

Entrenador: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

Fecha de finalización: _____

BDE apertura y cierre

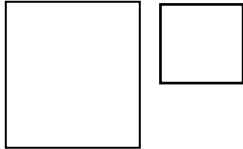
- Apertura y cierre de ordenes de trabajo en BDE.
- Verificación del número de orden de compra y la operación a realizar.
- Monitoreo del objetivo de piezas OK.

- Reporte de scrap/piezas OK.
- Tiempo muerto y hora de comida.

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(BDE Training)



- Apertura y cierre de órdenes de producción.
- Ingreso correcto de cantidades de piezas buenas y producto no conforme.
- Impresión de etiquetas.
- Reimpresión de etiquetas

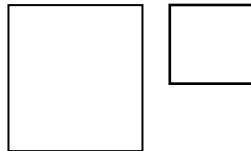
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

Lectura de instrucciones de trabajo



- El líder de producción mostrará la operación que se está realizando.
- Comprensión e interpretación de las instrucciones de trabajo y ayudas visuales.

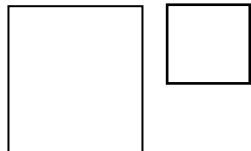
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

Preparación de la estación de trabajo



- Limpieza del área de trabajo.
- Revisión del riesgo de componentes innecesarios.
- Verificación de nuevos componentes del PAC.
- Presencia e identificación de los bins y el significado de ellos de acuerdo a su color.

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

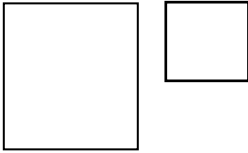
Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

CAQ and verificaciones de calidad

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____



- Verificaciones al inicio/final de turno, al inicio de una nueva caja.
- Revisión de ayudas visuales (enterado de piezas OK o satisfactorio).
- Manera apropiada de realizar las mediciones.
- Equipos de medición.
- Registros de trabajo (solo Komax).

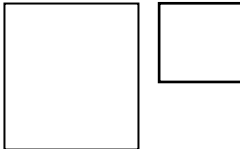
Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Estación de liberación de calidad)

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____



- Comprensión de instrucciones de trabajo.
- Localización de instrucciones de trabajo.
- Limpieza de la estación de trabajo.

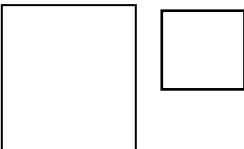
Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Empaque)

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____



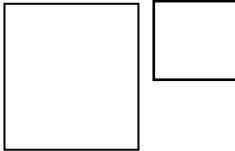
- Pieza libre de daños.
- Piezas debidamente inspeccionadas al 100 % y 200 % dependiendo del número de parte.
- Lectura y comprensión de las normas de empaque.
- Verificación de los materiales (cajas, tamaño y dimensiones de la caja, bolsas con sello, uso de separadores lisos o corrugados, papel craft, cinchos, requeridos para embalar el producto final.
- Entendimiento del acomodo correcto de las piezas dentro de las cajas correspondientes a cada número de parte.
- Impresión de etiquetas en BDE.
- Colocación de las iniciales del operador en las etiquetas.

- Ubicación correcta de las cajas terminadas en el carrito transportador y/o tarima establecida.

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

Aplicación manual de cinta certoplast



- Longitud total de la cinta.
- Cinta apropiada y cómo usar la máquina cortadora de cinta.
- No usar ninguna herramienta afilada para eliminar atascos de cinta.
- Las tijeras solo deben usarse para cortar cinta.

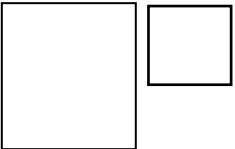
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Tunel de calor- Pistola de calor)



- Uso de la temperatura correcta para las piezas.
- Longitud del tubo termorretráctil.
- Tubo termorretráctil aplicado correctamente a la mitad.

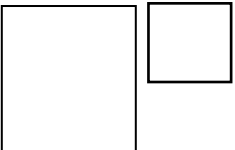
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Aplicación de fieltro)



- Adhesión correcta de fieltro.
- Longitud de fieltro.
- Correcta colocación de fieltro.

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

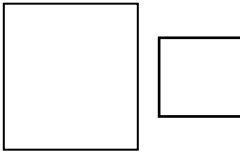
Fecha de inicio: _____

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

(Ensamble de antena-conector)

(Ensamble doble de antena conector)



- Housing asegurado.
- Orientación de la soldadura.
- Rectitud de los cables.
- Conformidad- presencia del punto verde (Solo si es necesario el punto verde).

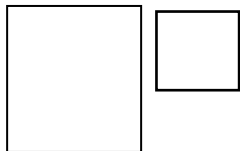
Entrenador:

Fecha de inicio:

(Ensamble de Jumper)

Entrenador:

Fecha de finalización:



- Cable y jumper correctamente ensamblados.
- Housing asegurado.
- Orientación de la soldadura.
- Jumper sobresaliendo del housing.

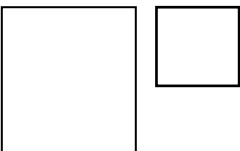
Entrenador:

Fecha de inicio:

Soldadura Manual

Entrenador:

Fecha de finalización:



- Verificar que la estación de soldadura tiene la temperatura correcta.
- Longitud total.
- Orientación correcta del cable.
- Colocación correcta del cable en el folio. (El cable no debe de estar muy arriba ni muy abajo).

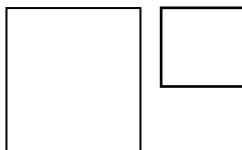
Entrenador:

Fecha de inicio:

(Limpieza de folios)

Entrenador:

Fecha de finalización:



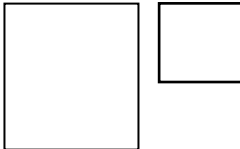
- Libre de defectos y contaminación.
- Entendimiento de las instrucciones de trabajo.

- Limpieza de la estación de trabajo.

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Ensamble de tubo termoretráctil)



- Comprensión de instrucciones de trabajo.
- Uso del tubo termoretráctil correcto.
- Orientación correcta de la pieza.
- Uso de herramienta correcta.
- Limpieza del área de trabajo.

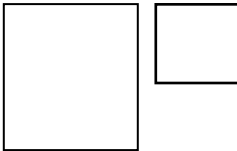
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Aplicación de tubo de espuma)



- Verificación de longitud del tubo de espuma/número de parte.
- Verificación del uso de la cinta correcta / número de parte y longitud de la cinta.
- Comprensión de las instrucciones de trabajo.

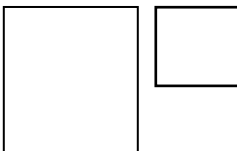
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Aplicación del tubo de goma)



- Deslizamiento de sello de goma.
- Ensamble de tubo de goma en la terminal.

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

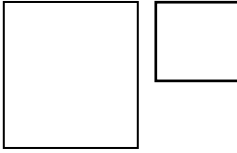
Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

(Prueba de continuidad)



- Uso correcto de la prueba de continuidad.
- Identificación de los colores de la prueba de continuidad.

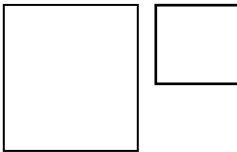
Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

(Inspección al 100% y 200%)



- Conocimiento de las operaciones de ensamble.
- Puntos clave a inspeccionar de las piezas.
- Detección visual de defectos y mal ensamble.
- Conocimiento y comprensión de las normas de empaque.
- Identificación de los materiales requeridos para el embalaje dependiendo el número de parte.
- Impresión de etiquetas en BDE y colocación de las mismas en la caja final.

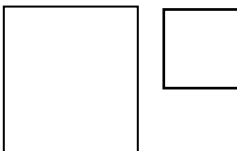
Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

(Crimpado de bobinas Tyco)

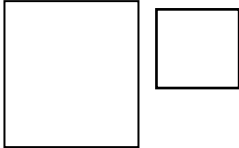


- Cables dentro del crimpado.
- Altura del crimpado, potencial ajuste de crimpado.
- Pieza dentro de dimensiones.
- Distancia desde la bobina hasta el puente de cobre.
- Orientación correcta.
- Uso de la bobina correcta.

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Doble Crimpado)



- Orientación correcta.
- Altura del crimpado.
- Acomodo adecuado de los cables al momento de crimparlos.

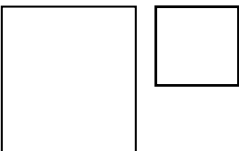
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Komax Producción de cable)



- Colocación y adhesión de la soldadura (¿Está presente la soldadura?).
- Corte de hilos del cable.
- Rectitud del cable.
- Área de crimpado.
- Cable y terminal.
- Altura del crimpado.

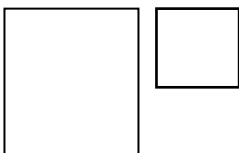
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Komax con aplicación de soldadura)



- Centricidad del puente.
- Penetración de la soldadura.
- Presencia y posición de la soldadura.
- Corte de hilos del cable.
- Rectitud del cable.
- Área de crimpado.
- Altura del puente.
- Altura del crimpado.

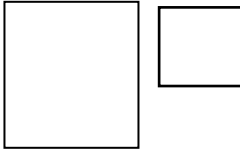
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Komax producción de cable de jumper)



- Rectitud del jumper.
- Aislamiento libre de daños o defectos conforme al dibujo.
- Altura del crimpado.

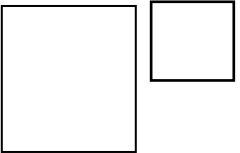
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Komax arranque)



- Asegurar que el programa correcto está cargado en la máquina.
- Asegurar que la longitud de corte y pelado del cable es la correcta.
- Revisar el corte de los hilos del cable.

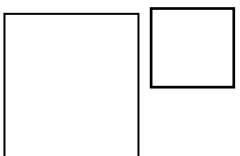
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Optimel)



- Todo el cable dentro del encapsulado.
- Encapsulado libre de defectos.
- Longitud total de los cables.
- Orientación correcta.

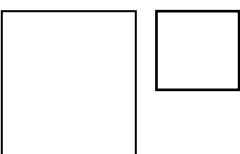
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Línea Optimel)



- Todos los cables y folios dentro del encapsulado.
- Largo, alto y ancho del encapsulado.

Entrenador: _____

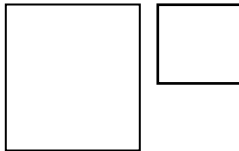
Fecha de finalización: _____

- Verificación de unión de la soldadura.
- Largo total de los cables.
- Orientación correcta.
- Housing completamente cerrado (cuando aplique).
- Pieza conforme al dibujo.

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(AL2 automatización completa)



- Todos los cables y folios dentro del encapsulado conforme al dibujo.
- Largo, alto y ancho del encapsulado.
- Distancia de la lámina de cobre a encapsulado.
- Distancia de la terminal a encapsulado.
- Logo FEW y cavidad presente en el encapsulado.

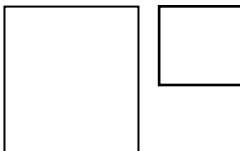
Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

Entrenador: _____

Fecha de inicio: _____

(Corte de tubo termoretráctil antena)
bobina)



- Comprensión de instrucciones de trabajo/Ajuste de la máquina cortadora de tubo.
- Verificación del uso del tubo termoretráctil correcto.
- Verificación del largo antes y después del calentamiento.
- Limpieza de la estación de trabajo.

Entrenador: _____

Fecha de finalización: _____

(Corte de tubo termoretráctil

Anexo 2 Evaluación de habilidad técnica – primera evaluación

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	Conocimientos generales de operación, estación de trabajo y sistema

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Operación de acuerdo a las instrucciones de trabajo.		0%	3Muy bien
Orden y limpieza en la estación de trabajo.		0%	2Regular
Llenado de PAC.		0%	1Mal
Entendimiento y claridad acerca de las instrucciones de trabajo.		0%	
Bines identificados y funcion de cada uno de ellos dependiendo de su color.		0%	
Diferencia entre una pieza sospechosa y una pieza no conforme.		0%	
Llenado y entendimiento del reporte de producción / inspección.		0%	
Uso y función del Poka Yoke		0%	
Calificación comprensión de sistema		0.00%	

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	Montaje Manual

Comprensión del sistema y área de trabajo		
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación
Uso adecuado del Poka Yoke		0%
Segregación correcta de material		0%
Ensamble de un cable		0%
Ensamble de dos cables		0%
Ensamble de cable con jumper		0%
Cierre adecuado de housing		0%
Limpieza de folios y conectores de calefacción		0%
Aplicaciones de cinta Certoplast		0%
Comprensión de la operación de la pistola de calor		0%
Colocación de la tapa		0%
Comprensión de las tarjetas de ensamble		0%
Comprensión de la operación de soldadura manual		0%
Aplicación de fieltro, tubo de goma y espuma		0%
Calificación comprensión de sistema		0.00%

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	KOMAX

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamien to
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	OPTIMEL

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0% Repetir entrenamien to
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica

Nombre del personal evaluado:

Nombre del evaluador:

Fecha:

Concepto a evaluar:

AL2

Comprensión del sistema y área de trabajo

[illegible]

Criterios	
3	Muy bien
2	Regular
1	Mal

Calidad de la Operación

Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica

Nombre del personal evaluado:

Nombre del evaluador:

Fecha:

Concepto a evaluar:

TYCO

Comprensión del sistema y área de trabajo

[illegible]

Criterios	
3	Muy bien
2	Regular
1	Mal

Calidad de la Operación

Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Anexo 3 Evaluación de habilidad técnica – segunda evaluación

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	Conocimientos generales de operación, estación de trabajo y sistema

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Llenado y entendimiento del PAC		0%	3Muy bien
Apertura y cierre de BDE		0%	2Regular
Impresiones de etiquetas en el BDE		0%	1Mal
CAQ y verificaciones de calidad		0%	
Comprensión del sistema PLATO		0%	
Identificación de producto terminado en BDE		0%	
Lectura y comprensión de las normas de empaque		0%	
Llenado del reporte de producción e inspección		0%	
Calificación comprensión de sistema	0.00%		
Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	Montaje Manual

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Inspección al 100% de los materiales		0%	3 Muy bien
Uso adecuado de la pistola de calor		0%	2 Regular
Soldadura manual		0%	1 Mal
Conocimiento de todas las operaciones necesarias para los números de parte		0%	
Como diferenciar los diferentes números de parte		0%	
Funcionamiento del tunel de calor		0%	
Prueba de continuidad (testeo)		0%	
Corte de tubo termoretráctil		0%	
Calificación comprensión de sistema		0.00%	

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	Inspección

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Inspección al 100%				
Conocimiento de las operaciones de ensamble		0%	3	Muy bien
Puntos clave a inspeccionar de las piezas.		0%	2	Regular
Detección visual de defectos y mal ensamble.		0%	1	Mal
Inspección al 200%				
Conocimiento de las operaciones de ensamble		0%		
Puntos clave a inspeccionar de las piezas.		0%		
Detección visual de defectos y mal ensamble.		0%		
Conocimiento y comprensión de las normas de empaque		0%		
Identificación de los materiales requeridos para el embalaje dependiendo el número de parte.		0%		
Calificación comprensión de sistema		0.00%		
Calidad de la Operación				
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%	
N/A				

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	KOMAX

Comprensión del sistema y área de trabajo		
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación
Posicionamiento correcto de crimpado		0%
Posicionamiento correcto de soldadura		0%
Colocación adecuada del cable		0%
Cambio de materiales por número de parte		0%
Liberación de las primeras piezas en el CAQ		0%
Ajuste intermedio de la máquina		0%
Producción de cable		0%
Aplicación de soldadura		0%
Producción de cable jumper		0%
Calificación comprensión de sistema		0.00%

Criterios	
3	Muy bien
2	Regular
1	Mal

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	OPTIMEL

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Inyección completa de las piezas		0%	3 Muy bien
Identificación de los defectos de calidad		0%	2 Regular
Liberación de las primeras piezas en el CAQ		0%	1 Mal
Comprensión de máquina		0%	
Calificación comprensión de sistema	0.00%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	AL2

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Retiro correcto de adhesivo		0%	3 Muy bien
Colocación adecuada de los cables en los moldes		0%	2 Regular
Funcionamiento de los botones correspondientes a la operación		0%	1 Mal
Inspección visual de las piezas ya inyectadas		0%	
Liberación de las primeras piezas en el CAQ		0%	
Calificación comprensión de sistema	0.00%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	TYCO

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Colocación adecuada de los cables en la máquina para un correcto crimpado		0%	3	Muy bien
Liberación de las primeras piezas en el CAQ		0%	2	Regular
Dimensiones adecuadas		0%	1	Mal
Doble crimpado		0%		
Calificación comprensión de sistema		0.00%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Anexo 4 Evaluación de habilidad técnica – tercera evaluación

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	Conocimientos generales de operación, estación de trabajo y sistema

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Identificación y trazabilidad de las piezas con el PAC		0%	3 Muy bien
Identificación del contenido de las etiquetas del BDE		0%	2 Regular
Seguimiento a las ordenes de producción en el sistema PLATO		0%	1 Mal
Explicación de las normas de empaque e instrucciones de trabajo		0%	
Aseguramiento de las ordenes de producción en BDE y PLATO		0%	
Aseguramiento de la calidad de las piezas		0%	
Capaz de capacitar a otros empleados		0%	
Calificación comprensión de sistema		0.00%	

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	Montaje Manual

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Inspección al 100% de los materiales		0%	3 Muy bien
Inspección al 200% de los materiales		0%	2 Regular
Habilidad en el ensamble manual de casi todas las partes		0%	1 Mal
Identificación de las piezas NOK de los números de parte		0%	
Capaz de capacitar a otros empleados		0%	
Identificación del material requerido para el embalaje del producto terminado		0%	
Calificación comprensión de sistema		0.00%	

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	Inspección

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Inspección al 100%			
Conocimiento de las operaciones de ensamble		0%	3 Muy bien
Puntos clave a inspeccionar de las piezas.		0%	2 Regular
Detección visual de defectos y mal ensamble.		0%	1 Mal
Inspección al 200%			
Conocimiento de las operaciones de ensamble		0%	
Puntos clave a inspeccionar de las piezas.		0%	
Detección visual de defectos y mal ensamble.		0%	
Conocimiento y comprensión de las normas de empaque		0%	
Identificación de los materiales requeridos para el embalaje dependiendo el número de parte.		0%	
Impresión de etiquetas en BDE y colocación de las mismas en la caja final.		0%	
Calificación comprensión de sistema	0.00%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	KOMAX

Comprensión del sistema y área de trabajo			
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación	Criterios
Ajustes generales de la máquina		0%	3 Muy bien
Identificación de las fallas de la máquina		0%	2 Regular
Lectura y comprensión de los iconos del software de KOMAX		0%	1 Mal
Cambio de materiales en general		0%	
Cambio de herramienta		0%	
Capaz de capacitar a otros empleados		0%	
Calificación comprensión de sistema	0.00%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	OPTIMEL

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Identificar los parámetros de la máquina		0%	3	Muy bien
Identificación de las fallas de la máquina		0%	2	Regular
Resetear los contadores		0%	1	Mal
Encender las máquinas		0%		
Calificación comprensión de sistema	0.00%			

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	AL2

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Identificar los parámetros de la máquina		0%	3	Muy bien
Identificación de las fallas de la máquina		0%	2	Regular
Resetear los contadores		0%	1	Mal
Encender las máquinas		0%		
Calificación comprensión de sistema	0.00%			

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador

Evaluación de habilidad técnica	
Nombre del personal evaluado:	
Nombre del evaluador:	
Fecha:	
Concepto a evaluar:	TYCO

Comprensión del sistema y área de trabajo			Criterios	
Puntos a Evaluar	Calificación	Ponderación		
Identificación de las fallas de la máquina		0%	3	Muy bien
Reseteo los contadores		0%	2	Regular
Encender las máquinas		0%	1	Mal
Crimpado de bobinas		0%		
Calificación comprensión de sistema		0.00%		

Calidad de la Operación			
Piezas Fabricadas	Piezas Ok	Piezas no OK	%
N/A			

Todos los empleados se clasifican de la siguiente manera:		Criterio	Calificación Final
1	Operando bajo la supervisión de un supervisor y / o capacitador	75% > % < 80 %	0%
2	Funcionamiento bajo supervisión propia. Capaz de trabajar por su cuenta.	81% > % < 95 %	Repetir entrenamiento
3	Máxima competencia. Capaz de capacitar a otros empleados.	% > 95 %	

Nombre y firma del Evaluado

Nombre y firma del Evaluador