



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

NOMBRE DEL PROYECTO

CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL OPERATIVO COMO HERRAMIENTA DE
PRODUCTIVIDAD EN MEJORA LABORAL EN ISI AUTOMOTIVE S.A DE C.V

OPCIÓN QUE CORRESPONDA

TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIAS PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

PRESENTA:

MAYTE GALVEZ MORALES

NOMBRE DEL ASESOR:

LIC. HECTOR LÓPEZ HUERTA

APIZACO, TLAX., ABRIL 2025



Apizaco, Tlax., 21/Enero/2025

ASUNTO: Liberación de Proyecto para Titulación Integral.

CESAR REYNALDO RAMOS GOMEZ
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:	MAYTE GALVEZ MORALES
b) Carrera:	INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
c) Número de Control:	20370842
d) Nombre del proyecto:	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL OPERATIVO COMO HERRAMIENTA DE PRODUCTIVIDAD EN MEJORA LABORAL EN ISI AUTOMOTIVE 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 AGUINAGA SÁNCHEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS

ASESOR
HECTOR LÓPEZ HUERTA

NAAS/mcvh

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



2025
Año de
La Mujer
Indígena



Educación
Secretaría de Educación Pública



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico de Apizaco
División de Estudios Profesionales

Tzompantepec, Tlaxcala, **07/Abril/2025**

GALVEZ MORALES MAYTE.
EGRESADO DE LA CARRERA DE INGENIERÍA
EN GESTIÓN EMPRESARIAL.
CON NÚMERO DE CONTROL 20370842.
P R E S E N T E.

Por este medio, me permito informar a usted que por aprobación de la comisión revisora asignada para valorar el trabajo que mediante la opción **TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL** y cuyo tema es: **CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL OPERATIVO COMO HERRAMIENTA DE PRODUCTIVIDAD EN MEJORA LABORAL EN ISI AUTOMOTIVE 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

ISRAEL JORGE SÁNCHEZ SÁNCHEZ
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ccp. Archivo
ijss/Gsc*



2025
Año de
La Mujer
Indígena

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



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme vida y salud para seguir adelante su amor, guía y protección me han acompañado siempre, dándome fuerza necesaria para superar cualquier adversidad, por sostenerme en cada momento de dificultad que tengo. Gracias por iluminar mi camino, por darme sabiduría necesaria para superar los retos y por estar siempre presente en mi vida

A mi familia, le agradezco profundamente su amor y apoyo incondicional han sido mi fuente de inspiración y motivación en todo momento. Gracias por estar a mi lado siempre brindándome su apoyo emocional ya que su comprensión y sacrificios me han permitido llegar hasta aquí y este logro es tanto mío como de usted

A mi madre, Virginia Morales Cruz no hay palabras suficientes para poderte expresar lo agradecida que estoy por tu amor y apoyo incondicional. Gracias por tu paciencia, tus sacrificios y por estar siempre a mi lado en cada paso durante este camino sin ti no hubiera podido alcanzar esta meta siempre has sido mi ejemplo de fortaleza, sabiduría y dedicación

A mi Padre, Leodegario Galvez López te agradezco profundamente por tu constante apoyo y por ser un modelo de trabajo y perseverancia, este logro también es tuyo porque cada paso que di fue posible, gracias por todo ese esfuerzo que hiciste para lograr sacarme adelante a mi hermano y a mí, por esos momentos que te veías apretado en el trabajo siempre hacías lo posible para que nosotros pudiéramos cumplir con nuestras metas

A mi hermano Erick Galvez Morales gracias por ser mi compañero de esta aventura y por estar en los momentos difíciles, aunque nuestros caminos

académicos son distintos, tu apoyo y animo siempre fue una parte fundamental para este proceso y juntos llegamos a lograr nuestros objetivos

A mis amigos por ser esa compañía y fuente de fuerza en los momentos de estrés y dudas, su apoyo constate y palabras de aliento nos han ayudado a seguir adelante. Gracias por ser parte de este gran viaje, por compartir alegrías, dificultades y por estar siempre, sin duda han sido los mejores amigos en esta etapa

A mi institución quiero expresar mi sincero agradecimiento por brindarme la oportunidad de formarme académicamente, gracias a mis docentes, directivos y personal administrativo que han sido parte de mi proceso de aprendizaje

A mis asesores mi más sincero agradecimiento por su orientación, paciencia y apoyo en cada fase de este proyecto, sus consejos y críticas constructivas han sido esenciales para la realización de este proyecto, gracias por estar siempre dispuestos a ayudarme y brindarme los recursos necesarios

Finalmente, a la empresa **iSi Automotive de México S.A De C.V** por el apoyo y colaboración durante mi estancia, por permitirme ser parte de su equipo y ser los mejores guías para mi experiencia laboral

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	4
ÍNDICE	6
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN Y DEL PUESTO DEL TRABAJO DEL ESTUDIANTE	11
Dirección y Giro de la Empresa	11
Giro de la Empresa:	12
Misión.....	12
Visión	12
Valores	12
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	13
Grupo iSi	13
Perfil de la Compañía.....	14
Responsabilidad social Corporativa	15
Importancia del trabajo	16
Seguridad del producto	16
Clientes	17
Organigrama	18
iSi Automotive México S.A de C.V	18
Plan de escalación	19
Área de Desarrollo	20
Responsabilidades en el área	20
PROBLEMAS A RESOLVER	21
OBJETIVOS.....	25
Objetivo General.....	25
Objetivos Específicos	25
JUSTIFICACIÓN.....	26
MARCO TEÓRICO	27
Capacitación	27

Entrenamiento	27
Adiestramiento	27
Productividad	27
Motivación.....	28
Habilidades	28
Hábitos	28
Reducción de rotación y el ausentismo	28
Reclutamiento.....	29
Tipos de Reclutamiento	29
Estrategias para Implementar Programas de Capacitación Eficaces.....	31
PROCEDIMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES.....	33
Recabar Firmas del Personal operativo	33
Hacer Recertificaciones y Certificaciones	34
Actualizar matriz de multihabilidades	35
Postear información del SCRAP	36
Dar permisos al personal en el sistema PASS	37
Realizar recorridos de líneas de Costura KAB Y SAB	37
RESULTADOS.....	38
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
ACTIVIDADES SOCIALES REALIZADAS.....	50
1. Programas de Reconocimiento y Premios de Desempeño	50
2. Encuentros sociales y Recreativos.....	51
3. Presentaciones de programas de selección y pruebas de entrenamiento.....	55
PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL	55
PRUEBAS DE ENTRENAMIENTO.....	58
REGISTRO DE ENTRENAMIENTO	63
PROYECTOS KAB Y SAB	64
ESTACIÓN DE TRABAJO.....	64
ACTIVIDADES DIARIAS	65
CONCLUSIONES DEL PROYECTO	66
RECOMENDACIONES	67

EXPERENCIA PERSONAL	68
EXPERENCIA PROFESIONAL	68
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	69
FUENTES DE INFORMACIÓN	70
ANEXOS	72

RESUMEN

El presente proyecto tiene como objetivo mejorar la productividad y la eficiencia laboral en iSi Automotive de México S.A de C.V a través de un programa integral de capacitación y entrenamiento el cual va dirigido al personal operativo

En donde se busca dotar a los empleadores de habilidades técnicas que les permitan optimizar su desempeño, reducir errores y mejorar sus habilidades, para poder lograrlo es fundamental contar con un personal operativo bien capacitado que no solo tenga el conocimiento técnico necesario, si no también habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, contribuyendo de manera directa a la mejora de productividad

Dicho instrumento facilitara la información necesaria para poder contribuir a una mejor enseñanza en base a una recolección de datos para poder identificar el desarrollo de dichas habilidades técnicas optimizando el rendimiento de las áreas de la empresa

En la cual se realizó una encuesta para el área de Costura dando como resultado mejoras en los programas de capacitación para poder aumentar la productividad en su área de trabajo y así mismo en su entrenamiento

INTRODUCCIÓN

La capacitación y el entrenamiento del personal operativo juegan un papel fundamental en la mejora continua de las organizaciones en el caso de iSi Automotive de México S.A de C.V, es una empresa dedicada a la fabricación de bolsas de aire, en el desarrollo de habilidades y conocimiento específico de los operadores se ha convertido en un pilar esencial para mantener su competitividad en el mercado

El enfoque de iSi Automotive hacia la capacitación no solo busca mejorar la eficiencia y productividad de los operadores en un ambiente de trabajo colaborativo en donde el personal este mejor preparado para afrontar los retos del día a día

Ya que como objetivo analizar la relación entre la capacitación y el entrenamiento del personal operativo y su impacto en la productividad y mejora laboral donde tenemos la seguridad de que nuestros empleados son un parte fundamental en el éxito de las organizaciones

Para lograr este propósito, se realizará una encuesta en cuanto a formación laboral, se analizarán casos de éxito y se propondrán estrategias específicas que permitan a las empresas maximizar el potencial de su equipo operativo. Este estudio buscara ofrecer recomendaciones aplicables que contribuyan a los entrenadores tener un entorno laboral más eficiente, motivado y productivo

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN Y DEL PUESTO DEL TRABAJO DEL ESTUDIANTE

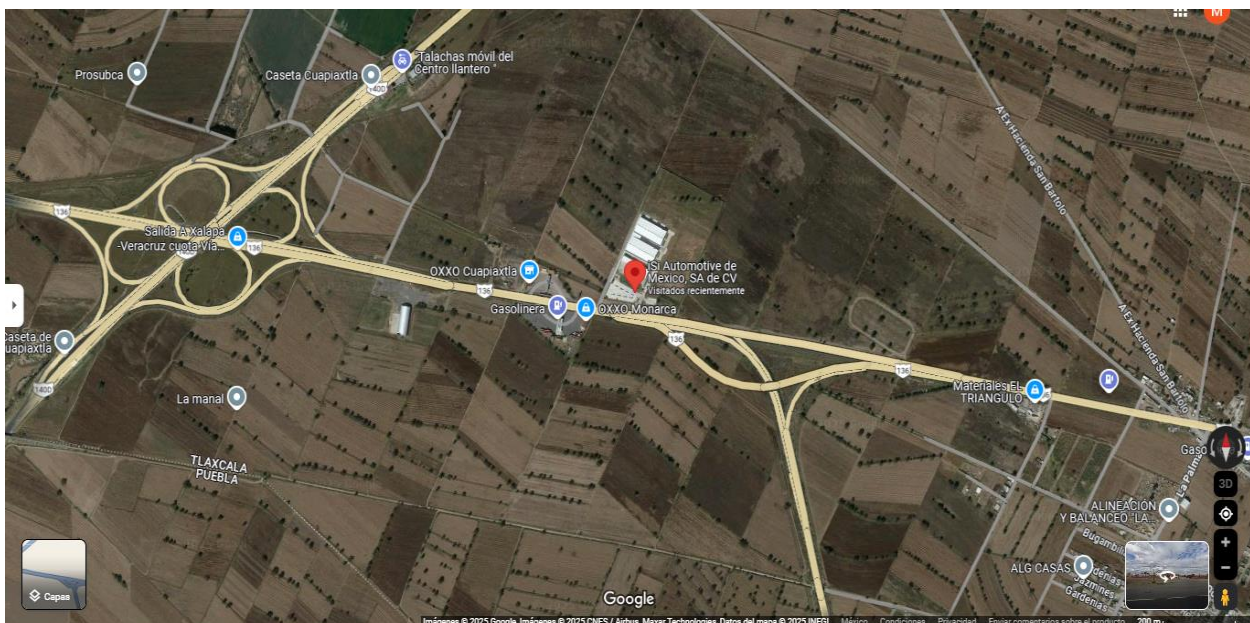
iSi Automotive de México S.A De C.V



Ilustración I (iSi Automotive, Planta Cuapiaxtla)

Dirección y Giro de la Empresa

Carretera Los Reyes México Zacatepec Pueb Tramo Huamantla Cuapiaxtla km 158+000, San Lorenzo, 90560 Cuapiaxtla, Tlax.



(Google Maps, Ubicación de iSi Automotive, Planta Cuapiaxtla)

Giro de la Empresa:

- Fabricación de bolsas de aire tipo cortina **KAB**
- Bolsa de aire lateral para asiento **SAB**
- Cintas de Sujeción **FANGBAND**
- Contenedores de gas **Infladores**

Misión

De la forma como nos vemos resultan metas, se generan ideas sobre como seguir. Del hoy surge la pregunta sobre el mañana. Esta es la misión: Una explicación, una definición de nuestra estrategia y de nuestros valores con los que queremos formar el futuro

Innovar: las innovaciones no se pueden ordenar si no que deben poderse desarrollar

Especializar: saber que en lo que es bueno y excelente y concertarse en ello

Internacionalizar: significa tener raíces fuertes para expandir sus ramas en el mundo

Visión

La visión describe como nos vemos, nuestros valores fundamentales conforman la base de todas nuestras acciones y al mismo tiempo, es la pauta con la cual rendimos nuestras decisiones

Independencia: poder decir con soberbia sin olvidar que debemos hacer uso responsable de esta independencia

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

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

Valores

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

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

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

La tradicional marca austriaca iSi ahora está representada en más de 90 países en todo el mundo.

La empresa iSi original era Karl Fischer-Pochtler GmbH. Como Carl Pochtler AG, produjo las primeras máquinas de refrescos a principios del siglo XIX. Los productos principales del segmento de negocios culinarios en la actualidad siguen siendo las cápsulas de CO₂ para la producción de agua con gas y las cápsulas de N₂O para la producción de cremas, sopas, salsas y espumas.

Capacidad innovadora y de investigación: dos de los factores de éxito en los que se basa nuestro liderazgo mundial en el campo de los recipientes de gas a presión. Esta empresa que nació en Viena en 1867 ha alcanzado un puesto líder en el mercado internacional: el Grupo iSi está presente a nivel global con su central de producción y distribución y vende sus productos en más de 90 países. Ofrecemos soluciones a medida para todas las aplicaciones en las que se emplea energía comprimida en forma de recipientes de gas a presión.

Grupo iSi

- Fue fundada en 1811 en Viena
- Líder en el mercado global para compresores de gas comprimido
- 3 unidades estratégicas de negocio
- Culinarias
- Componentes
- Automotriz
- Localización en sitios globales en Europa, América y Asia
- Exporta a más de 80 países

En ISI Automotive De México tenemos la seguridad de que nuestros empleados son parte fundamental en el éxito de la organización como las actividades de manera diaria

- Cumplir con los requerimientos del cliente en cuanto a entregas en tiempo y forma
- Entregar productos seguros y de calidad para salvaguardar la vida del usuario final
- Aumenta la satisfacción del cliente, incrementando con ello posibilidades de nuestros proyectos
- Crecimiento de la organización, teniendo como resultado mejores beneficios y mayores oportunidades de empleo

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

Perfil de la Compañía

POLÍTICA CORPORATIVA
ISI AUTOMOTIVE INNOVACIONES PARA SU SEGURIDAD

isi
AUTOMOTIVE

1. La satisfacción del cliente es el centro de todos los procesos y es el estándar contra el cual la calidad de nuestro desempeño es medida.
2. Cada empleado es consciente de nuestra política corporativa y son individualmente responsables de la ejecución de su trabajo libre de errores.
3. La mejora continua de nuestra calidad y la protección al medio ambiente en todas las áreas de la empresa es un componente esencial de nuestro éxito.
4. La planificación constante del personal, la capacitación y la educación adicional con respecto a la calidad y respeto al medio ambiente de nuestros productos y servicios son la base para tener empleados calificados y satisfechos.
5. El cumplimiento a los estándares legales y regulatorios, con respecto a la seguridad, la salud y la protección al medio ambiente son importantes.
6. Los proveedores tienen un rol importante en el éxito de nuestra organización. Requerimos un desarrollo del proveedor y valoramos una mutua cooperación confiable.
7. Alcanzar la máxima seguridad de nuestro producto es nuestro objetivo.
8. La reducción de residuos y el consumo de materiales y energía es de suma importancia. El cumplimiento de las regulaciones oficiales es una parte integral de nuestra política corporativa.

Ilustración II (política corporativa)

Responsabilidad social Corporativa

Ética de Negocio (Prácticas Integrales y transparentes)

1. Anti Corrupción
2. Prácticas de Negocio Anticompetitivas
3. Protección de la propiedad intelectual
4. Respeto a la información de la compañía y la personal
5. Controles de Exportación
6. Conflicto de Interés

Estándares Ambientales (Protección Ambiental Efectiva)

1. Reducir el consumo de energía de agua
2. Reducir la emisión de gases de efecto invernadero
3. Incrementar el uso de energías renovables
4. Aumentar el manejo apropiado de los desperdicios
5. Entrenamiento a los empleados

Condiciones de trabajo de derechos humanos

1. Trabajo infantil no es tolerado y la edad de empleo debe ser acorde a la ley local
2. Salarios y beneficios competitivos y acorde a la ley local
3. Horarios de trabajo de acuerdo a la ley local
4. Trabajo forzado o tráfico de personal no tolerado
5. Libertad de asociación, consejos laborales acorde a la ley local
6. Salud y seguridad en el trabajo. El uso de joyería (relojes, anillos, aretes, etc.) al operar máquinas y en áreas productivas esta prohibido
7. Acoso y discriminación no es aceptable

Importancia del trabajo

En iSi Automotive de México tenemos la seguridad de que nuestros empleados son parte fundamental en el éxito de la organización. Las actividades realizadas de manera diaria están enfocadas a:

- Cumplir los requerimientos del cliente en cuanto a
- entregas en tiempo y forma.
- Entregar un producto seguro y de calidad para salvaguardar la vida del usuario final.
- Aumentar la satisfacción del cliente, incrementando con ello posibilidades de nuevos proyectos.
- Crecimiento de la organización, teniendo como resultado mejores beneficios y mayores oportunidades de empleo.

Seguridad del producto

Bolsa de Aire

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

Producto de Seguridad

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

Responsabilidad Civil

Obligación de una fábrica de pagar los daños por productos defectuosos

Cientes

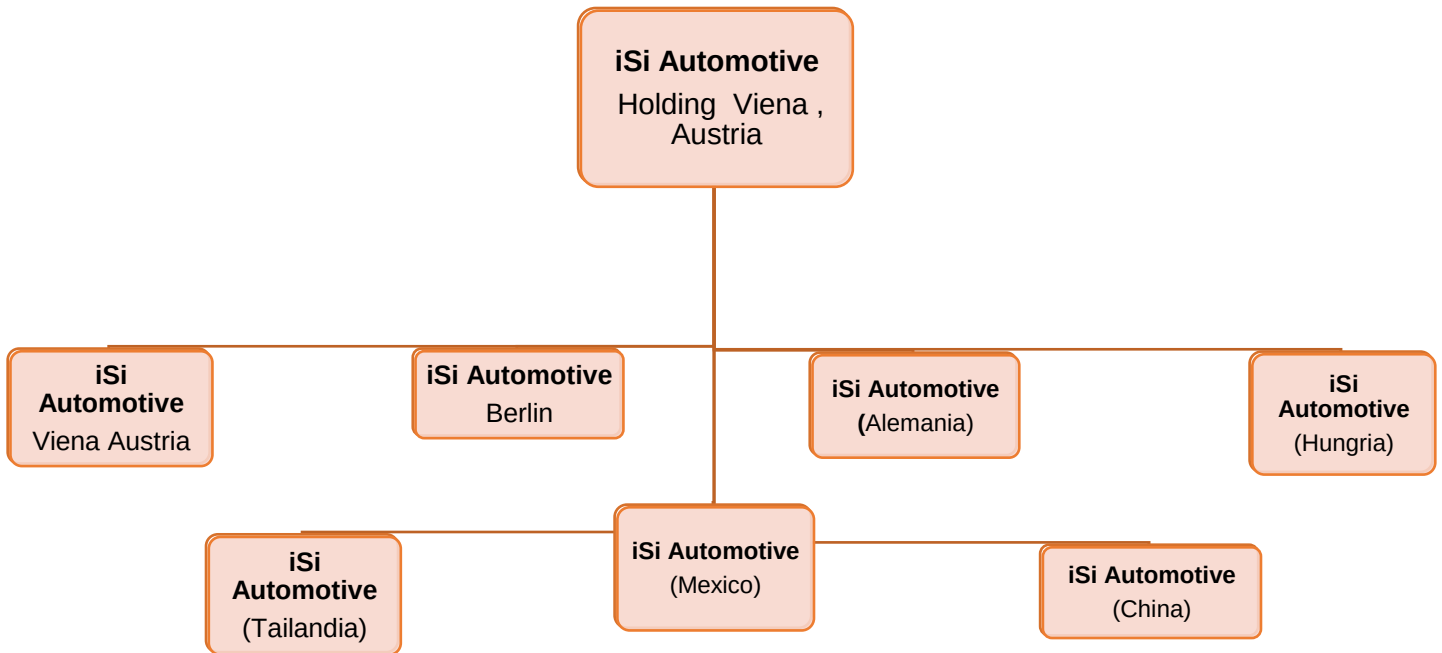
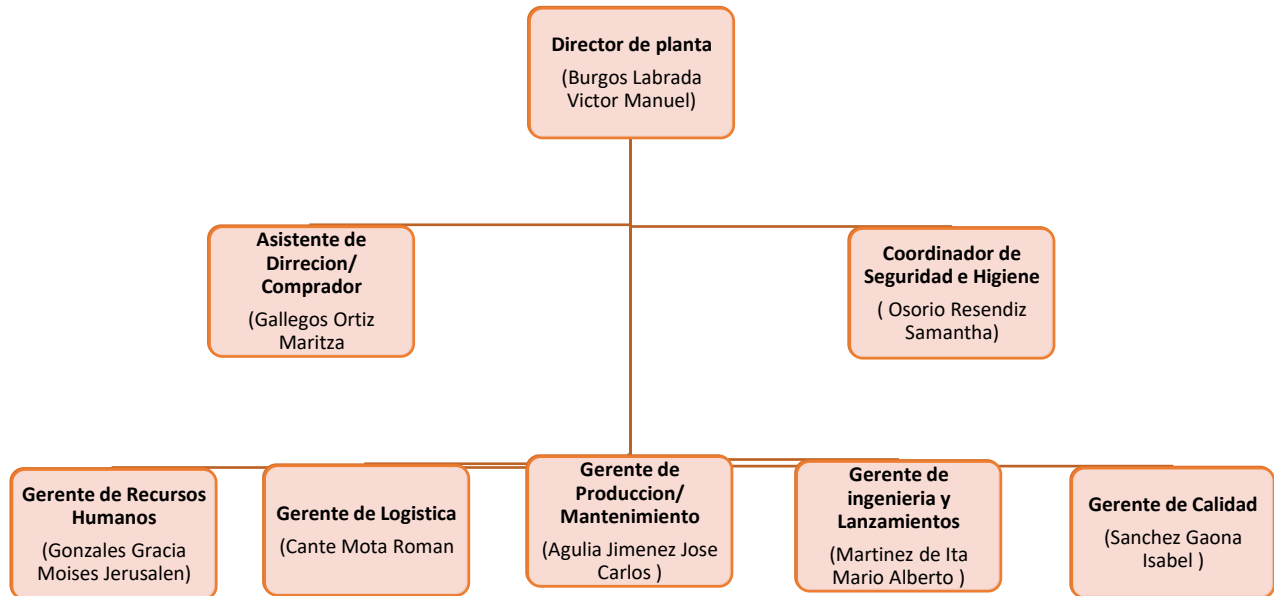


Ilustración III (clientes)

Organigrama

iSi Automotive México S.A de C.V



Plan de escalación

Son los equipos de soporte que dan apoyo para solucionar algún problema.

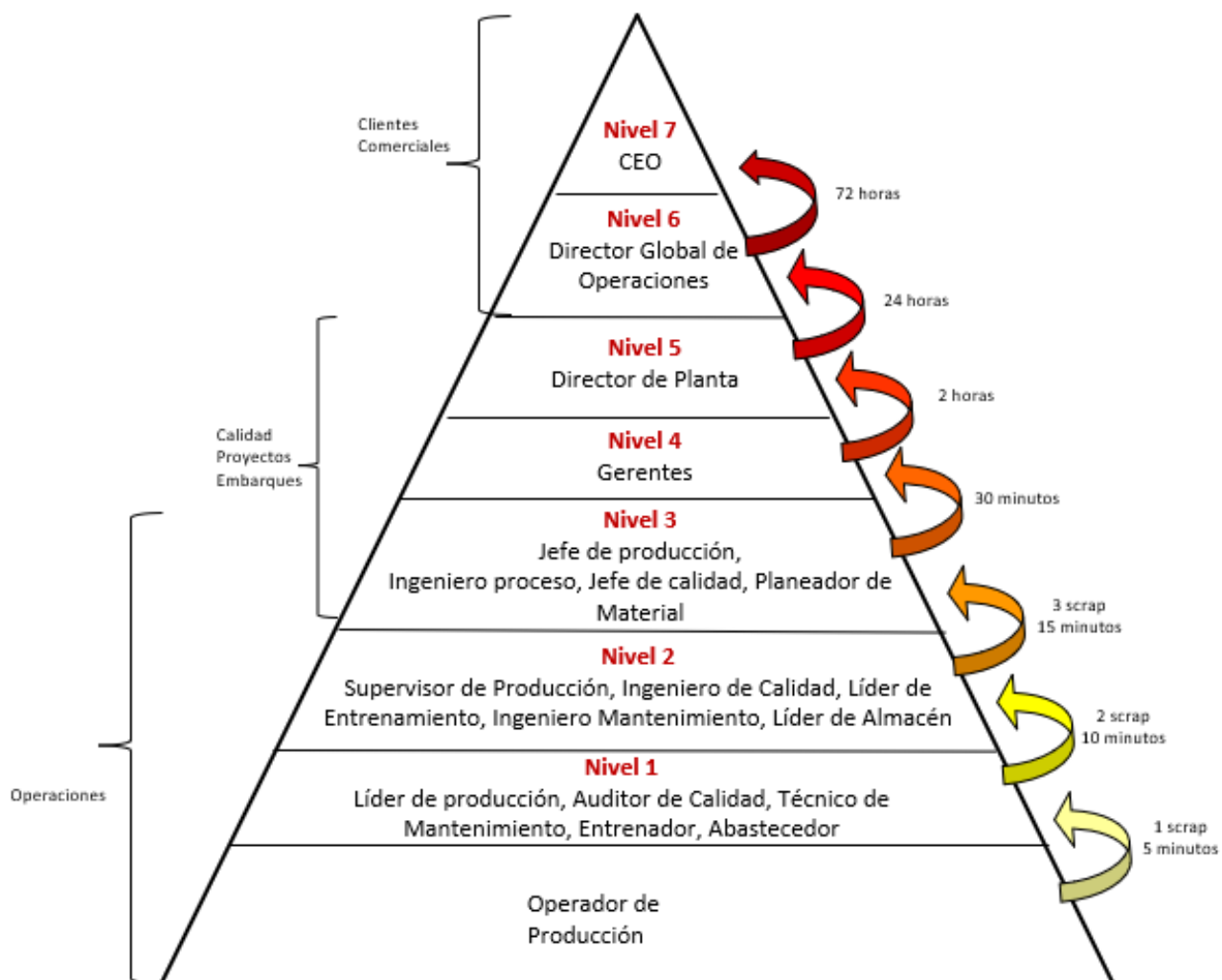


Ilustración IV (Pirámide de Maslow)

Área de Desarrollo

Departamento de Recursos Humanos

En el área de Recursos Humanos en iSi Automotive tiene la responsabilidad de identificar las competencias necesarias, ofrecer programas de capacitación y actualización continua, en la cual se encarga no solo de la selección y contratación de personal, sino también de la capacitación, el desarrollo profesional, la gestión del desempeño y el bienestar de los empleados garantizando que el personal operativo y de gestión se mantenga a la vanguardia en términos de habilidades y conocimientos

Responsabilidades en el área

1. Selección y reclutamiento de personal

- Entrevistar a candidatos, realizar pruebas y evaluar habilidades.
- Asegurar que el proceso de selección sea eficiente y que el personal contratado se ajuste a la cultura organizacional y los objetivos de la empresa.

2. Capacitación y desarrollo

- Diseñar e implementar programas de formación y capacitación para los empleados.
- Fomentar el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo.

3. Gestión del desempeño

- Realizar evaluaciones periódicas de desempeño para medir el cumplimiento de objetivos y metas.
- Definir sistemas de incentivos y recompensas basados en el rendimiento

PROBLEMAS A RESOLVER

1. Tablero de control de personal

Para este problema se realizó la elaboración de un archivo compartido con los ingenieros para poder llevar un status del personal del proyecto de líneas y curvas, en el cual se considera la lista de los operadores con nombres y fotografías que solamente manejan maquinas manuales considerando las estaciones 340 y 341 que se incorporen dentro de los proyectos para poder tener un mejor control del personal

Mi propósito, Salvar Vidas.
¡Mi pasión la Calidad!
iSi México
TWI

Color Status
● En entrenamiento
● Entrenando
iSi

Método manual DASHBOARD

7 veces 7
1-Arranque de turno
(13 pasos)
2-Producción en serie
(11 pasos)

SCRAP DE LA SEMANA

4	Cova Hernández Guadalupe	819	Valencia Hernández Isaac Diego	1498	Fernández Huarte Isael
44	Gómez Katerino Conelly	914	Louza Florinda Israel	1499	Julio Valencia Michel
49	Villero Morales Hilarion	876	Sánchez Hernández Juan Gabriel	1494	Sánchez García Felipe
68	Alarcón Pita Mireya	982	Flores Baez María Trinidad	1508	Luna Hernández Enrique Constan
76	Katerino Juárez Carlos	1003	Flores Arriaga José Fernando	1511	Méndez Pasten Rodrigo
135	Carrizo López Teresa	1147	Martínez Espinoza Mayra Noemi	1537	Hernández Vilazquez Domingo Israel
236	Martínez Espinoza María Isabel	1172	Hernández González Refugio	1552	Flores Chacon Aida
307	Herrera Santisteban Consuelo	1225	Pérez Rivera Refugio	1563	Flores Baez María Del Carmen
341	Cervantes Domínguez Belén	1234	Hernández Vilazquez María Rosa	1566	Natividad Angeles María Teresa
348	Gutierrez Katerino Araceli	1243	Alvarez Hernández José Eduardo	1578	Hernández Camacho María Isabella
415	Palacio Fernández Silvia	1304	Sánchez Morales Rey Rogelio	1583	López Pérez Erick
445	López García María	1306	Trinidad Hernández Adriana	1584	Ramírez Aguilar Maricarmen
491	Recocha Cervantes Alvaro	1367	Valencia Peraza Erick	1593	Hernández García Giovanni
645	Fernández Rojas Claudia	1318	Valencia Peraza Araceli	1618	Juliana Bautista Lilia Sara
701	Vilazquez García Diego Arturo	1394	López Ramírez Guadalupe	1653	Fernández Pérez Cesar
724	Hernández Hernández Ernesto	1407	Duran Isas Angelica	1680	Castillo Hernández María Judith
772	Fernández Contreras Verónica	1478	Martínez Isas Fatima	1730	Rodríguez Portillo Victoria
789	Martínez Torres Gabriela	1482	Romero Flores Rosa	1746	Aguiar Huerta Fernando

Ilustración V (Tablero de comunicación)

2. Cronograma semanal de Actividades

Considerando dicho cronograma se actualizará cada semana dependiendo de las actividades que no sean contempladas como son (auditorias, juntas y problemas en el área de costura), en el cual nos traerá el beneficio de una mejora en el control del tiempo de igual manera en recordatorios de actividades extras, una mejor organización y así mismo poder finalizar con éxito las actividades

CRONOGRAMA SEMANAL DE ACTIVIDADES



SEMANA	ACTIVIDADES	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
7:00 - 8:00						
8:00- 9:00						
9:00 - 10:00						
10:00 - 11:00						
11:30 - 12:00						
12:00 - 13:00						
13:00- 14:00	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA	COMIDA
14:30 - 15:00						
15:00 - 16:00						
16:00 - 17:00						
17:00 - 18:00						
18:00-19:00						

Ilustración VI (Cronograma de actividades)

3. Tarjetas de Información

Un problema común que se considera en el área de costura son las características que manejamos en auditoria, en el cual se les otorgo en cada una de las líneas de producción, que se portaran diariamente con la información requerida para el personal considerándolo como una herramienta básica de auditoria

CARACTERÍSTICAS ESPECIALES 			
Característica	Simbología	Dibujo	Definición
Seguridad	S		Son características relaciona con requerimientos que involucran la seguridad del producto, cuya falla o deficiencias pueden causar peligro inmediato a la vida o extremidad.
Legales	Z		Son características relacionadas al cumplimiento legal y/o requerimientos regulatorios. Regulaciones legales y públicas aplicables al vehículo en el momento de su entrada al mercado.
Funcionalidad	F		Son características especiales relacionadas con la función (forma, ajuste, funcionalidad y desempeño) del producto, las cuales no afectan los requerimientos de seguridad y/o legales.

Seguridad del Producto. – Normas relativas al diseño y fabricación de los productos para asegurar que no presenten daño o peligro a los clientes.

Características Especiales. - Característica del producto o parámetro del proceso de fabricación que puede afectar a la seguridad o al cumplimiento de la reglamentación, el ajuste, la función, el desempeño o el proceso subsecuente del producto..

Documentación Obligatoria (D/TLD). - Registros de documentos técnicos, listados, liberaciones para producción, condiciones técnicas de envío, reportes de muestras iniciales y otros registros de calidad.

PSCR. - Representante de la Conformidad y Seguridad del Producto, respecto a los principios de Seguridad del Producto y de Responsabilidad Civil.

Ilustración VII (Tarjetas de Información)

4. Control de la Herramienta

La elaboración de este archivo se consideró para poder llevar un control de la herramienta que se le hará llegar al operador, con la cual se actualizará en la lista con los nombres del personal de nuevo ingreso, contando como beneficio la reducción de hojas y poder llevar un mejor control de los operadores

[illegible]

Ilustración VIII (Lista de Herramientas)

Cada uno de los problemas a resolver se consideraron primordiales para una mejora continua en el área de costura para gestionar de manera efectiva los recursos disponibles y tomar decisiones más estratégicas. Considerando que la capacitación y entrenamiento del personal será de utilidad para cada uno de los entrenadores y para el personal operativo

OBJETIVOS

Objetivo General

El objetivo de la capacitación y entrenamiento del personal operativo es preparar al personal para mejorar el desempeño, habilidades y conocimientos de los empleados en sus funciones específicas para aumentar la eficiencia, productividad y seguridad, ofreciendo oportunidades de desarrollo buscando no solo mejorar el rendimiento individual, sino también contribuir al éxito general de la empresa

Objetivos Específicos

- **Mejorar la Eficiencia Operativa:** Incrementar la eficiencia en los procesos operativos mediante la capacitación en técnicas avanzadas de operación y manejo de equipos en costura KAB Y SAB
- **Reducir Errores y Defectos:** Disminuir la tasa de errores y defectos en el trabajo mediante el entrenamiento en estándares de calidad y procedimientos operativos
- **Desarrollar Habilidades Técnicas Específicas:** Capacitar al personal en el uso de nuevas tecnologías o maquinaria para mejorar el desempeño técnico y operativo.
- **Optimizar el Trabajo en Equipo:** Mejorar la colaboración y comunicación entre los miembros del equipo mediante entrenamiento en habilidades de trabajo en equipo y liderazgo.

JUSTIFICACIÓN

La empresa ISI enfrenta varios desafíos en su operación diaria, incluyendo el manejo de la maquinaria, proyectos y sobre todo el manejo de dichas áreas como lo es Costura, Silicon, Corte y Ensamble para poder abordar estos problemas y mantener la competitividad en el mercado, es esencial invertir en la capacitación y el desarrollo de nuestro personal operativo.

Por lo consiguiente el dicho proyecto se considerará estrategias que permitirá a ISI mejorar la eficiencia operativa y alcanzar sus metas de manera más efectiva. Con un plan de capacitación estructurado y enfocado en las necesidades específicas de la empresa

Considerando los siguientes puntos:

- Alta Tasa de Errores y Defectos: procedimientos operativos para reducir la tasa de errores y mejorar la calidad del producto.
- Beneficios Esperados de la Capacitación: reducción de tiempos de ciclo y cumplimiento de objetivos de producción, lo que contribuirá a la rentabilidad y competitividad de ISI.
- Reducción de Defectos y Retrabajos: Menor tasa de defectos y retrabajos, lo que reducirá costos adicionales y mejorará la satisfacción del cliente.
- Desarrollo Profesional y Motivación del Personal: satisfacción del personal, reducción de la rotación de empleados y mayor compromiso con los objetivos de la empresa

MARCO TEÓRICO

Capacitación

Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actividades del colaborador **(Aguilar, A.S)**

Tipos de Capacitación

- Capacitación Informal: Se relaciona con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de una empresa, que puede mejorar el desempeño de un colaborador de una manera mas efectiva que la capacitación formal
- Capacitación Formal: De acuerdo a las necesidades de una capacitación especifica en la cual pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso o seminario

Entrenamiento

Las dimensiones principales del entrenamiento son el desarrollo en los empleados de actitudes, habilidades y hábitos que los conduzcan a tener encuentros exitosos y competentes en la prestación de servicio **(Juan Carlos, S.T)**

Adiestramiento

Es un proceso continuo, sistemático y organizado que permite desarrollar en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñar eficientemente el puesto de trabajo **(Silíceo. A)**

Productividad

Es la medida del valor que añade el empleado particular a los bienes o servicios que produce la organización. Cuanto mayor es la producción por individuo, mayor será la productividad de la organización. **(Luis R. Gómez-Mejía)**

Motivación

Hace referencia al deseo de una persona de hacer su trabajo lo mejor posible, o de ejercer el máximo esfuerzo para desempeñar las tareas asignadas. La motivación llena de energía, dirige y mantiene el comportamiento humano. **(Robert L. Cardy)**

Habilidades

De negociación y comunicación; para hablar, comprender, oír, observar, escuchar, callar, debatir, presentar, hacer presentaciones individuales o ante una audiencia mayor, en público.

Hábitos

Tienen relación con la manera como los empleados de contacto organizan su trabajo y la manera como lo planifican. Existe una buena cantidad de actividades que deben cumplir cada jornada y la forma como las llevan a cabo tiene una influencia significativa sobre la prestación del servicio y en la evaluación que los clientes hacen del empleado y la actividad

Reducción de rotación y el ausentismo

Según **(Chiavenato. I)** la rotación de personal y el ausentismo constituyen factores de incertidumbre e imprevisibilidad para la organización, ocasionados por el comportamiento de los recursos humanos.

Para disminuir el ausentismo, muchas organizaciones han suprimido los viejos relojes establecidos horarios flexibles para adaptar el trabajo a las conveniencias y necesidades personales de los empleados. Otras han reducido sus oficinas y adoptan el formato de la empresa virtual, lo cual permite que muchos empleados trabajen en la casa (home office) interconectados con la oficina central a través de la tecnología informática. Es un mundo nuevo que se descubre, trayendo nuevos horizontes jamás imaginados por las generaciones pasadas

Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

Tipos de Reclutamiento

Reclutamiento Interno

Es cuando, al presentarse determinada vacante a la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos en base al reclutamiento interno puede implicar:

- Transferencia de personal
- Ascensos de personal
- Transferencias con ascensos de personal
- Programas de desarrollo de personal
- Planes de "profesionalización" (carreras) de personal

Reclutamiento Externo

Opera con candidatos que no pertenecen a la organización cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera, es decir con candidatos externos que se consideraron por las técnicas de reclutamiento con potencial

- Archivos de candidatos que se presentan espontáneamente
- Candidatos presentados por empleados-de la empresa
- Carteles o anuncios en la portería de la empresa
- Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales
- Contactos con universidades, escuelas, entidades estatales, directorios académicos

- Contactos con otras empresas que aduanen un mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Anuncios en diarios, revistas, etc.
- Agencias de reclutamiento

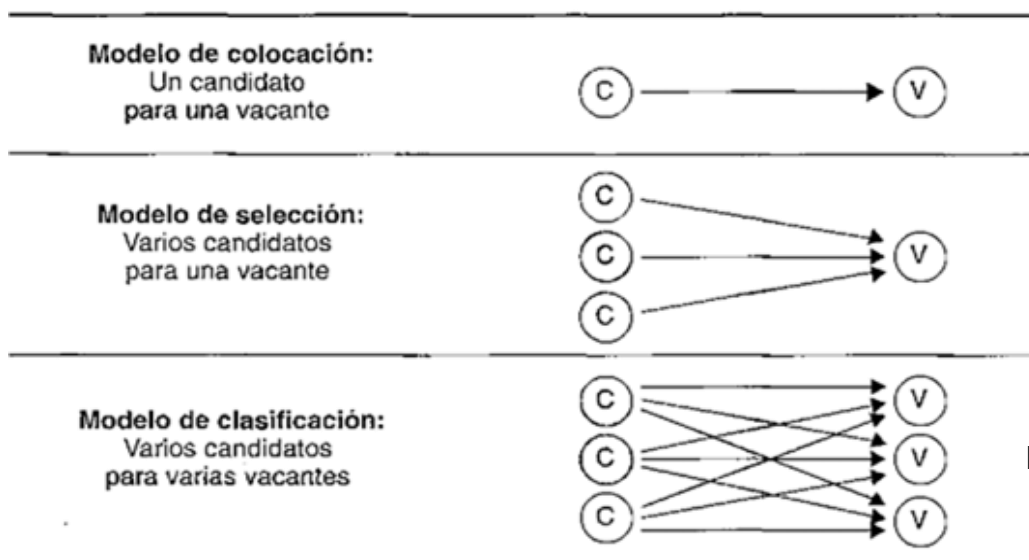
Reclutamiento Mixto

Se hace una función del reclutamiento interno y el externo en los cuales ambos se deben complementar siempre al poder utilizar el reclutamiento en el cual se debe encontrar un remplazo para cubrir un cargo que deja un individuo de acuerdo a la posición de las vacantes

Selección del personal

Cuando hay varios vacantes para cubrir una vacante, cada uno de los candidatos se compara con los requisitos que exija el cargo de poder proveer donde pueden ocurrir dos alternativas de aprobación o incluso de rechazo. Si se rechaza simplemente sale el proceso, porque hay varios aspirantes a ocupar el cargo y solo uno de ellos podrá ser aceptado

- Técnicas de selección son capaces de proporcionar información con respecto de las vacantes disponibles, con sus correspondientes especificaciones y de permitir comparaciones de los candidatos en relación con los cargos
- Existencia de modelos de selección que permitan máxima ganancia en las decisiones sobre candidatos, o simplemente estándares cuantitativos de resultados



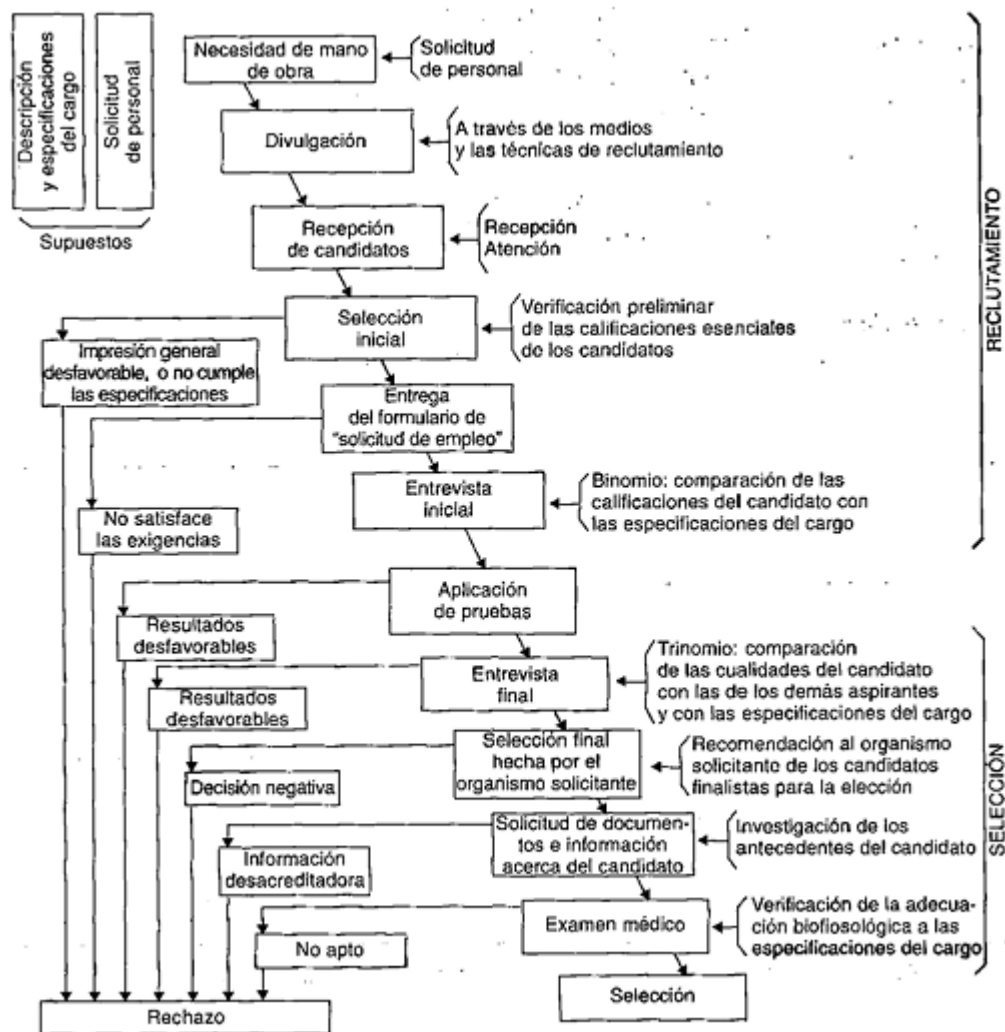


Ilustración IX (Flujograma de un proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos, según el modelo de selección de personal)

Estrategias para Implementar Programas de Capacitación Eficaces

Para que los programas de capacitación sean efectivos, es necesario implementar una estrategia bien definida. Algunas recomendaciones incluyen:

- **Evaluación de necesidades de capacitación:** Es importante identificar las áreas en las que el personal operativo necesita mejorar para diseñar programas adecuados (LinkedIn, 2023).

- **Diseño de programas de capacitación específicos:** Los programas deben ser diseñados para cumplir con objetivos claros y medibles, utilizando métodos de enseñanza apropiados como simulaciones, talleres y prácticas en el lugar de trabajo (*LinkedIn, 2023*).

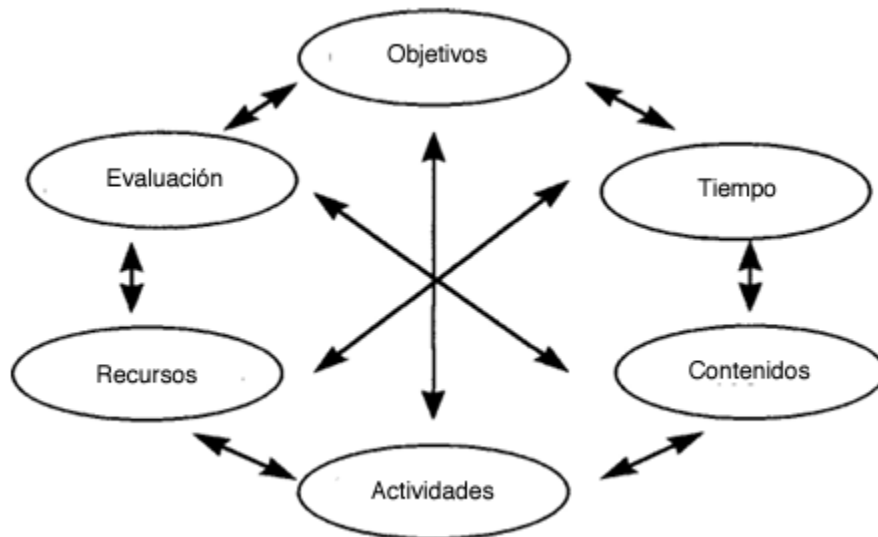


Ilustración X (Componentes de un diseño de un programa de capacitación)

La capacitación y el entrenamiento del personal operativo son herramientas estratégicas para mejorar la productividad laboral, reducir errores y optimizar los procesos dentro de las empresas. Invertir en el desarrollo de los empleados genera beneficios tanto para los trabajadores como para las organizaciones, lo que contribuye al éxito y sostenibilidad a largo plazo.

Donde de igual manera considerando un entorno laboral competitivo en constante cambio donde las empresas deben garantizar que son una herramienta clave para poder mejorar la productividad y sea de un entorno laboral competitivo y en constante cambio para poder garantizar que el personal se encuentre capacitado para mejorar el desempeño de los empleados a lo que lleva a la mejora eficiencia y productividad dentro de dicha organización

PROCEDIMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Se muestra la siguiente grafica de Gantt en las cual se consideraron las actividades que se realizaron mediante el periodo comprendido

ACTIVIDAD		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Recabar Firmas del personal operativo	P																							
	R																							
Hacer Recertificaciones y Certificaciones	P																							
	R																							
Actualizar matriz de Multihabilidades	P																							
	R																							
Postear información del SCRAP	P																							
	R																							
Dar permisos al Personal en el sistema PASS	P																							
	R																							
Realizar Recorridos de líneas de costura KAB Y SAB	P																							
	R																							
Presentación final de proyecto	P																							
	R																							
OBSERVACIONES																								

Ilustración XI (Grafica de Gantt)

Descripción detallada de las actividades

Recabar Firmas del Personal operativo

- Se lleva a cabo la búsqueda del personal operativo para su desempeño en la realización de proyectos asignados
- Al terminar de recabar firmas se archivan en las carpetas asignadas las cuales se consideran del 1 al 1400, del 1500 al 2100 y del 2200 en adelante



Hacer Recertificaciones y Certificaciones

- Se realizan certificaciones y recertificaciones del personal al momento de solicitar un permiso en un proyecto nuevo
- De igual manera se realiza para dicha recolección de firmas dependiendo del nivel de desempeño de cada uno de los operadores

A B C D E F G H I J K L M N O P									
 Evaluación Certificación - Nivel de Habilidades 01.Fecha Elaboración: 03/12/2019 12.Fecha Revisión: 04/19/2023									
Nombre Barrientos Altamirano Maria de los Angeles Número de Empleado 875 Número PASS 8875									
Niveles Fecha:14/11/2024 1 Fecha:14/11/2024 2 Fecha: 3 Fecha: 4									
Estación D Proyecto Nombre A.Barrientos Nombre A.Barrientos Extensor Nombre Extensor Nombre Barrientos Altamirano Maria de los Angeles Operador Nombre Operador Nombre Barrientos Altamirano Maria de los Angeles Supervisor de Producción Nombre Supervisor de Producción Auditor de Calidad Nombre Auditor de Calidad									
Niveles Fecha: 1 Fecha: 2 Fecha: 3 Fecha: 4									
Estación D Proyecto Nombre A.Barrientos Nombre A.Barrientos Extensor Nombre Extensor Nombre Barrientos Altamirano Maria de los Angeles Operador Nombre Operador Nombre Barrientos Altamirano Maria de los Angeles Supervisor de Producción Nombre Supervisor de Producción Auditor de Calidad Nombre Auditor de Calidad									
Niveles Fecha: 1 Fecha: 2 Fecha: 3 Fecha: 4									
Estación D Proyecto Nombre A.Barrientos Nombre A.Barrientos Extensor Nombre Extensor Nombre Barrientos Altamirano Maria de los Angeles Operador Nombre Operador Nombre Barrientos Altamirano Maria de los Angeles Supervisor de Producción Nombre Supervisor de Producción Auditor de Calidad Nombre Auditor de Calidad									

FO_RH_01_02_01_JAM (L)_Topics

Guía de conocimientos

Certificación

Recertificación

Bitácora_General

Historial de Cambios

+

Ilustración XII (Evaluaciones de Certificaciones)

Actualizar matriz de multihabilidades

- Se actualiza la matriz de multihabilidades cada semana al momento de realizar certificaciones y recertificaciones del personal
- De igual manera se actualiza el nivel de desempeño dependiendo del número de personal y el valor desde el nivel 2 al 4

[illegible]

Ilustración XIII (Matriz de Habilidades)

Postear información del SCRAP

- Se realiza todos los días el informe de calidad los cuales nos dan dichos resultados de manera semanal y diariamente de la producción de SCARP
- Se hace saber al personal en el pizarrón de la entrada para la mejora de la productividad y así mismo reducir el SCRAP
- De igual manera se realiza la actualización de la lista de herramientas, para verificar que ningún operador le falte la herramienta a utilizar en su área de trabajo

LISTA DE HERRAMIENTA							
N°	Nombre	Area	Tijeras	Desarmador	Lapicero	Plumon	Fecha
914	Loaiza Morales Israel	Costura	OK	OK	OK	OK	09/05/2024
999	Medina Galindo Jesús Alberto (Reingreso)	Costura	OK	OK	OK	OK	09/05/2024
1501	Aguayo Aguayo Omar	Costura	OK	OK	OK	OK	05/07/2024
2115	Adrián Hernández Torres	Costura	OK	OK	OK	OK	09/05/2024
2117	Lizbeth Loaiza Flores	Costura	OK	OK	OK	OK	13/05/2024
2121	Karol Andrés Sánchez Hernández	Costura	OK	OK	OK	OK	13/05/2024
2123	Diana Itzel Vázquez Alegría	Costura	OK	OK	OK	OK	13/05/2024
2124	Ma. Amada Irma Altamirano Vázquez	Costura	OK	OK	OK	OK	13/05/2024
2129	Maria Laura Leal Ortiz	Costura	OK	OK	OK	OK	13/05/2024
2134	Margarita Romero Díaz	Costura	OK	OK	OK	OK	13/05/2024
2139	Dalia Nayeli Mendoza Galaviz	Costura	OK	OK	OK	OK	13/05/2024
2143	Jessica Sánchez Báez	Costura	OK	OK	OK	OK	13/05/2024
2145	Karina Vázquez Zavala	Costura	OK	OK	OK	OK	05/07/2024
2146	Bautista López Vania	Costura	OK	OK	OK	OK	05/07/2024
2155	Hernández Morales Jocelin	Costura	OK	OK	OK	OK	09/05/2024
2170	Bruno Casique Clara Isabel	Costura	OK	OK	OK	OK	20/06/2024
2171	Calyeca Turullols María Fernanda	Costura	OK	OK	OK	OK	20/06/2024
2190	López Rodríguez Ana Karen	Costura	OK	OK	OK	OK	18/07/2024
2189	Ferrer Islas Cristian	Costura	OK	OK	OK	OK	19/07/2024
2195	Saldaña Mila Dulce Raquel	Costura	OK	OK	OK	OK	20/07/2024
2194	Roldan Felix Lourdes Jaqueline	Costura	OK	OK	OK	OK	21/07/2024
2198	Alma Susana Perez Espinoza	Costura	OK	OK	OK	OK	22/07/2024
2199	Aldama Macuil Vivian	Costura	OK	OK	OK	OK	22/07/2024
2200	Bonilla Juarez Joana Michel	Costura	OK	OK	OK	OK	22/07/2024
2207	Aurelio Menencio Bernadita	Costura	OK	OK			07/08/2024
2208	Guerrero Rangel Martin Alejandro	Costura	OK	OK			07/08/2024
2211	Roque Tiburcio María Guadalupe	Costura	OK	OK	OK	OK	07/08/2024
2214	Maria Mercedes Garcia Garcia	Costura	OK	OK			07/08/2024
2216	Brisa Alondra Loaiza Morales	Costura	OK	OK	OK	OK	07/08/2024
2217	Veronica Hortencia Mendieta Segura	Costura	OK	OK			07/08/2024
2218	Patricia Martinez Mora	Costura	OK	OK			07/08/2024
2222	Guevara López Amelia	Costura	OK	OK	OK	OK	10/09/2024
2223	Hernández Torres Daniela Lizbeth	Costura	OK	OK	OK	OK	10/09/2024
2224	Muñoz López María Esther	Costura	OK	OK			11/12/2024
2227	Durán Hernández María del Pilar	Costura	OK	OK			11/12/2024
2232	Gandara Castro Julio César	Costura	OK	OK	OK	OK	10/09/2024
2233	Gonzalez Flores Carlos Antonio	Costura	OK	OK			11/12/2024
2234	Hernández Morales Mayra	Costura	OK	OK	OK	OK	11/12/2024
2236	Vázquez Gonzalez María Silvia	Costura	OK	OK			26/09/2024
2237	Vázquez Sánchez Cecilia	Costura	ok	OK	OK	OK	00/01/1900
2238	Alma Liliana Ceron Luna	Costura	ok	OK	OK	OK	00/01/1900

Ilustración XIV (Lista de Herramientas)

Dar permisos al personal en el sistema PASS

- Se realiza mediante el número de personal, y la estación en la cual se otorga el permiso y el nombre del proyecto a realizar dependiendo de el nivel de desempeño en la cual es (Con supervisión, General, Permitido y Supervisor)

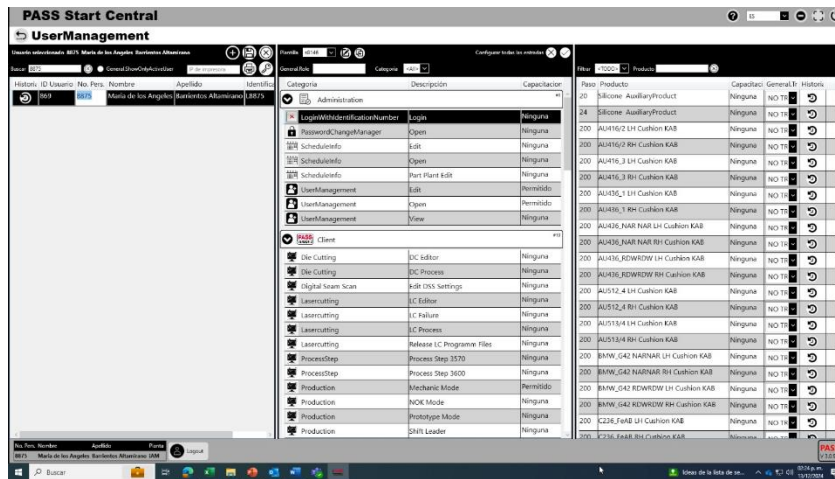


Ilustración XV (Sistema PASS)

Realizar recorridos de líneas de Costura KAB Y SAB

- Se hace una breve revisión al personal de manera breve sobre la documentación correspondiente la cual el operador debe de contar con dichos formatos los cuales son hoja de chequeo de máquina, cambio de aguja y autocontrol



*(Imagen del área de
ensamble)*



(Imagen del área de Costura)

RESULTADOS

Considerando dichos aspectos de la capacitación y el entrenamiento en el personal operativo consideramos que se generan estrategias para poder mejorar la productividad laboral, reduciendo errores y optimizar los procesos dentro de la empresa para poder invertir en el desarrollo de los propios empleados que generara los beneficios tanto para operadores como para los propios entrenadores en los cuales se contribuyen al éxito y la propia sostenibilidad a largo plazo

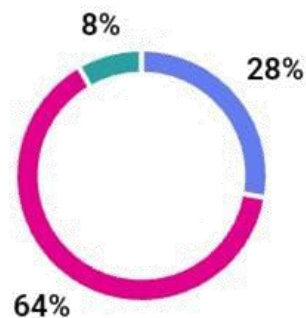
Para presentar dichas observaciones se realizó una encuesta para considerar las opiniones de cada uno de los operadores, la cual brinda una información necesaria para poder considerar los puntos más relevantes

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de 36 operadores del área de costura, mediante el cuestionario aplicado sobre la Capacitación y Entrenamiento del Personal Operativo como Herramienta de productividad, con el motivo de poder identificar cuáles son sus propuestas para mejorar la capacitación con cada uno de los entrenadores

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. ¿Como calificarías la relevancia de la capacitación recibida para tu trabajo?

Muy relevante	10
Algo relevante	23
Poco relevante	3
No relevante	0

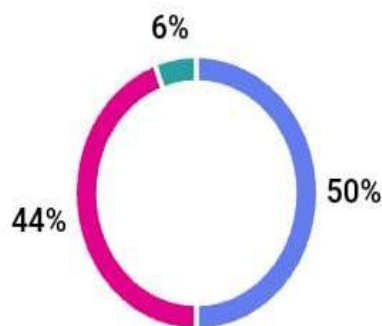


(Grafico I)

- De acuerdo a la encuesta realizada se consideró que un 28% considero que la capacitación recibida fue muy relevante, mientras que el 64% considero que fue algo relevante la capacitación, y solamente el 8% lo considero poco relevante, por lo cual consideraron los entrenadores a mejorar la guía de capacitación para los operadores

2. Después de recibir capacitación ¿Lo aprendido te ha servido para desempeñar tu trabajo?

● Si , de manera considerable	18
● Si, de manera moderada	16
● No, la calidad se mantiene igual	2
● No , ha empeorado	0

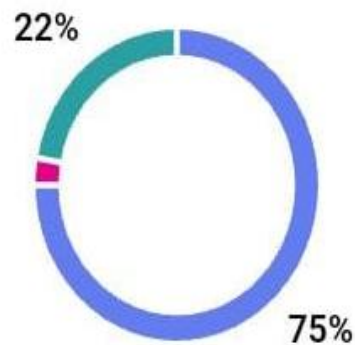


(Grafico II)

- El 50% de los encuestados consideran que sí, de manera considerable reciben una muy buena capacitación para poder desempeñar su trabajo del área de costura mientras que el 44% considera la información de lo aprendido en la capacitación si, de manera moderada, por último, el 6% considera que la calidad se mantiene igual en base a la información que se les da a los operadores

3. ¿Consideras que los conocimientos adquiridos en la capacitación ayudan a reducir errores en el trabajo?

● Si	27
● No	1
● En algunos casos	8

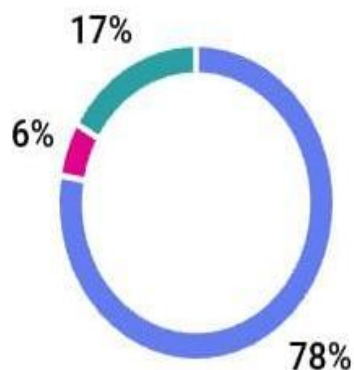


(Grafico III)

- El 75% de los operadores contestó que “SI” consideran que los conocimientos adquiridos en capacitación ayudaron a reducir los errores en el trabajo al momento de costurar en máquinas manuales o CNC, y el 22% considero que en” algunos casos” le fue de ayuda para reducir errores y solo una persona considero que “No” fue buena la capacitación

4. ¿El entrenamiento recibido fue adecuado en cuanto a duración y contenido?

● Si	28
● No	2
● Podría haberse mejorado	6

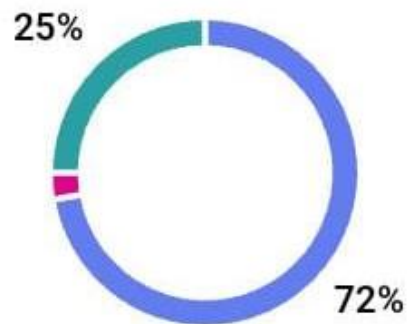


(Grafico IV)

- El 78% de los encuestados respondió que “SI” consideraron que el entrenamiento recibido fue adecuado en base a duración y contenido, mientras que el 17% consideran que pudo haberse mejorado el contenido de la capacitación, mientras que el 6% mencionaron que no fue adecuado en base a la información y duración

5. ¿El material didáctico utilizado fue claro y comprensible?

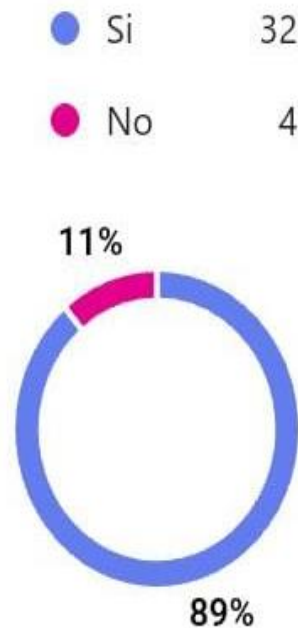
● Si	26
● No	1
● Parcialmente	9



(Grafico V)

- El 72% consideraron que, Si fue de ayuda el material didáctico ya que se presentó de manera clara y comprensible, mientras que el 25% lo consideraron como parcialmente la información didáctica de la guía de conceptos básicos, considerando que solo una persona lo tomo con un NO en base al material didáctico

6. ¿Los instructores o capacitadores mostraron dominio sobre los temas tratados?



(Grafico VI)

- Se considero que el 89% de los encuestados comentaron que “SI” fueron de ayuda los entrenadores en base al dominio del tema y capacitación del área asignada, mientras que por otro lado el 11% de los operadores consideraron que no tuvieron los entrenadores manejo y dominio del tema

7. ¿El entrenamiento fue interactivo y permitió resolver dudas o problemas prácticos?

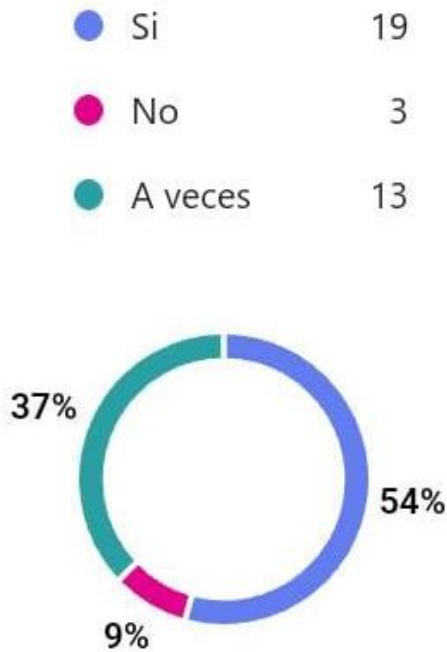
● Si	30
● No	1
● No fue suficiente	5



(Grafico VII)

- El 83% de los encuestados consideraron que “SI” fue el entrenamiento de manera interactiva y permitió resolver cada uno de sus problemas y dudas al momento de ingresar a su área asignada, mientras que el 14% “No fue suficiente” el entrenamiento para poder resolver sus dudas, considerando que una persona comento que no fue interactivo o practico

8. ¿Consideras que la capacitación fue aplicada directamente a las situaciones que enfrentas en tu trabajo diario?

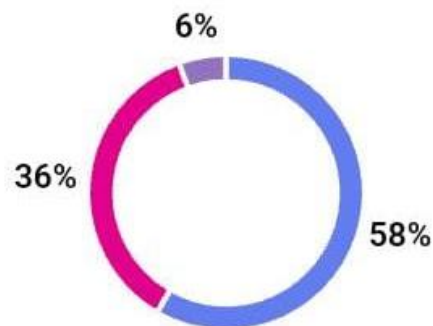


(Grafico VIII)

- De acuerdo a la capacitación fue aplicada para situaciones que enfrentarás diariamente en el trabajo diario considerando que el 54% respondió que “SI” fue aplicada en base a las situaciones del trabajo diario, mientras que el 37% considero que “A veces” la información fue la correcta, y solo el 9% no considero a la capacitación aplicada para las áreas de costura KAB Y SAB

9. ¿Crees que la capacitación continua es fundamental para mantener la productividad y la competitividad de la empresa?

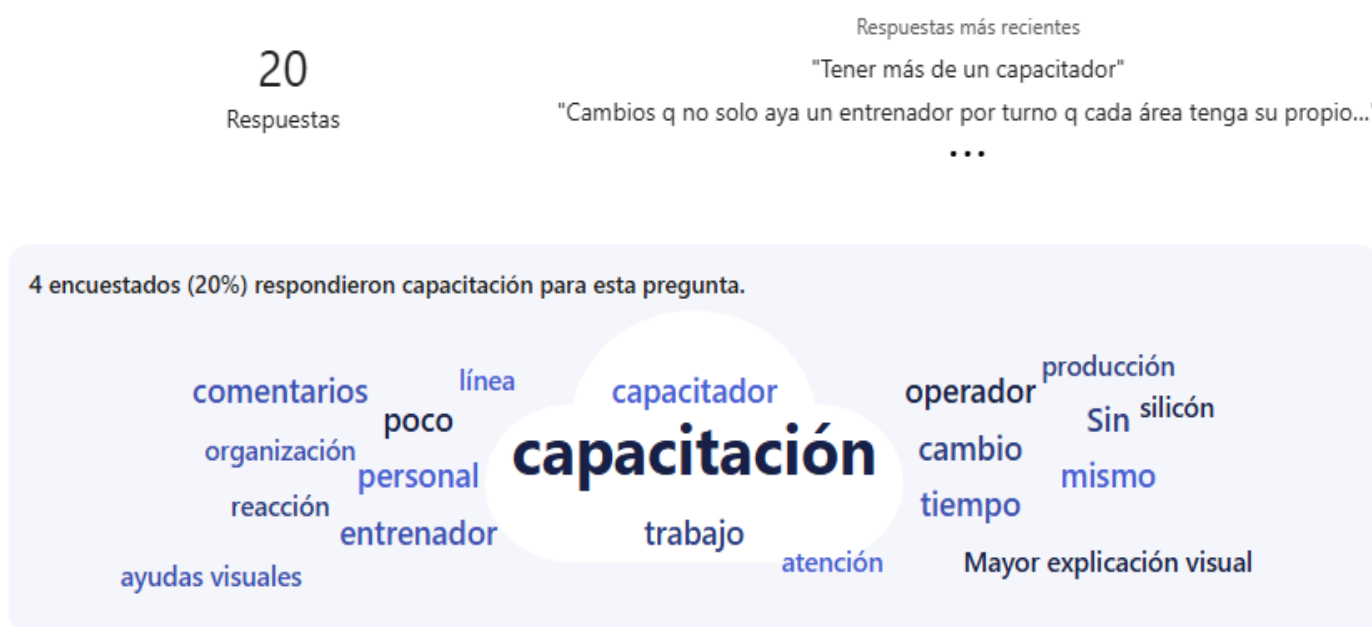
● Si, absolutamente	21
● Si , en parte	13
● No	0
● No estoy seguro	2



(Grafico IX

- Mientras que la productividad y competitividad de la empresa es fundamental para una capacitación continua en un 58% de los operadores considero que sí, absolutamente lo consideraron fundamental para la productividad, ya que por otro lado el 36% fue de igual manera neutral con el anterior porcentaje de los operadores y por último el 6% considera que no está de acuerdo a una capacitación continua en el área de trabajo

10. ¿Qué cambios o mejoras sugerirías en los programas de capacitación para mejorar la productividad laboral?



(Grafico X)

- En base a los 36 operadores encuestados solo 20 respondieron que cambios o mejoras podrían sugerir de manera anónima en los programas de capacitación para poder mejorar la productividad solo considerando al área de costura en máquinas manuales y CNC en los cuales algún tomaron los siguientes puntos que consideraron los entrenadores para poder mejorar la guía de conceptos básicos y el entrenamiento una vez bajando al personal a piso
- 1) Que haya más ayudas visuales al momento de ingresar a las maquinas
 - 2) Mejorar aspectos en el plan de reacción, (a quien acudir), que hacer en caso de no tener material, informar cambio de proyecto o línea en tiempo y forma, organización del personal (según capacidades y proyectos)
 - 3) Cada mes o tres meses sigan dando capacitación, para no olvidar o mejorar en el trabajo

- 4) Que durante la capacitación tuvieran algo de práctica relacionado con la actividad que se va realizar en la jornada laboral, así ya sabrán a que se enfrentan
- 5) Cambios que no solo haya un entrenador por turno si no que cada área tenga su propio entrenador como manuales, CNC, corte, silicón y ensamble porque a veces un entrenador no puede estar en varias áreas al mismo tiempo ni resolver un problema de cada área

Donde el cambio sea que los entrenadores tengan un color diferente de playera y no solo los entrenadores sino también líderes, supervisor y jefes de producción para que el personal nuevo pueda ubicar a cada uno porque a veces se confunden entre los operadores y la gente nueva no sabe a quién preguntar

ACTIVIDADES SOCIALES REALIZADAS

Las actividades desarrolladas dentro de la empresa iSi Automotive se enfocaron en base al bienestar de los empleados como una mejora de habilidades e integración de equipos considerando que la capacitación y el entrenamiento del personal operativo como una herramienta de productividad en mejora laboral serán enfocadas en mejorar la productividad y el desarrollo de habilidades

1. Programas de Reconocimiento y Premios de Desempeño

Objetivo: Motivar a los operadores a mejorar su rendimiento y reconocer sus logros

Descripción:

Son una herramienta clave para fomentar un ambiente de trabajo positivo y mejorar la productividad, ya que estos programas pueden incluir premios de “Compañeros de Excelencia” para poder reconocer los esfuerzos y logros del personal operativo, en la cual se fomenta la motivación y el compromiso con el área

Actividad Social: Se hace la entrega de boletos de Excelencia al personal operativo dependiendo de las semanas en la cual operador genero más piezas y en qué tiempo, al momento de la entrega del boleto lo cambian en comedor para obtener una comida especial para así a incentivar al personal para mejorar



(Imagen de Compañeros de Excelencia)

2. Encuentros sociales y Recreativos

Objetivo: Reducir el estrés y promover el bienestar integral de los operadores

Descripción:

Las actividades recreativas y encuentros sociales pueden ayudar a crear un ambiente relajado fuera del entorno laboral, lo que este mismo contribuye a mejorar el bienestar emocional de los operadores, como son en eventos deportivos, fiestas de fin de año o celebraciones de la empresa que permita a los trabajadores desconectarse del estrés del trabajo y así mismo se fomenta una mejor productividad

Actividad Social: Se realizo un torneo deportivo de Futbol en la cual se hizo la convocatoria de los equipos, y se realizaron 4 partidos en los cuales al final se entregaron medallas y premios a los tres mejores equipos



Ilustración XVI (Torneo de la final de Futbol iSi)

Actividad Social: Se realizo un evento de conmemoración del 16 de septiembre en el cual realizaron un kermes para todos los operadores, en los cuales se dieron boletos para canjearlos en comida, en el cual realizaron un concurso de canto donde se premiaron a los tres mejores lugares



Ilustración XVII (Kermes del 16 de septiembre)

Actividad Social: Se hizo una convocatoria para calaverita literaria y concurso de altares para la celebración del día de muertos en el cual consistía de formar equipos de 10 integrantes de cada uno de los departamentos, de igual manera se realizará la premiación a los tres primeros lugares



(Imágenes de Concurso de altares)



CONVOCATORIA



iSi
AUTOMOTIVE

Concurso Calaverita Literaria

BASES

- Podrán participar todas las personas que lo deseen
- Cada calaverita deberá contener mínimo 4 estrofas
- La calaverita deberá mantener como característica el respeto y la cordialidad hacia quienes estén dedicadas, la temática es libre
- Cada participante solo podrá concursar únicamente con una calaverita literaria
- Se premiará a los 3 primeros lugares
- Inscripciones a partir del 29 al 31 de octubre
- La entrega de calaveritas literarias será impresos y entregadas en (Entrenamiento y Recepcion)
- El jurado calificador elegirá las calaveritas que serán premiadas con el primero, segundo y tercer lugar, siendo su fallo inapelable
- Los resultados serán el Día martes 05 de noviembre

! Participa y Sigamos manteniendo viva esta tradición iSi Mexico !

Ilustración XVIII (Formato de Convocatoria de Concurso de altares)

3. Presentaciones de programas de selección y pruebas de entrenamiento

Descripción:

Son una herramienta fundamental para poder mejorar la selección del personal y de igual manera el entrenamiento del personal operativo, tomando en cuenta la reducción de errores

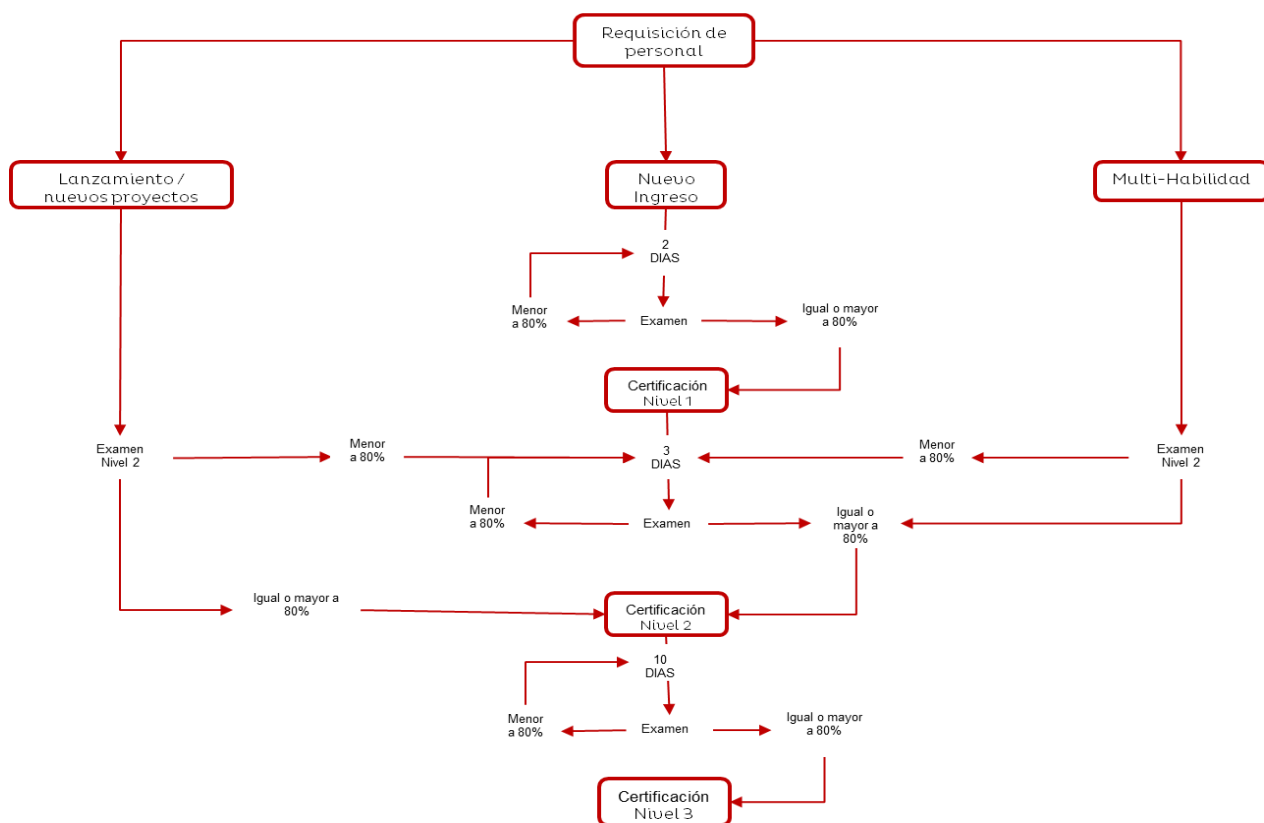
Actividad Social: Se realizaron durante la capacitación de los operadores, considerando las hojas de registro y proyectos del área de costura KAB Y SAB

PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Reclutamiento

- Tiempo: 1.5 a 3 meses (dependiendo HC a reclutar) para inicio de reclutamiento.
- Atracción: Volanteo, perifoneo, spots de radio, entrevistas radio, Facebook, ferias de empleo, convenios con dependencias locales.
- Proceso de reclutamiento: Selección de personal, (entrevista RH, Servicio médico, entrevista supervisor y prueba técnica)
- Entrega de documentos: variables constancia de situación fiscal, contrato del banco.
- Una vez concluido todo lo anterior se realiza la contratación.

Procedimiento de Capacitación



Comparativo de capacitación

Capacitación de acuerdo a procedimiento

- 2 días para certificar nivel 1 (parte teórica).
- 3 días para certificar nivel 2 (parte teórica).
- 10 días para certificar nivel 3 (líneas de producción).
- Se incorpora a producción 3 semanas después de su ingreso.
- Total: 15 días hábiles por estación.

Capacitación en condición actual

- 2 días para certificar nivel 1 y 2 (parte teórica).
- Maquinas manuales: 2 días practica scrap
- A partir del quinto día producción con piezas OK
- .
- Maquinas CNC:
- A partir del tercer día producción con piezas OK.
- Se incorpora a producción 2 semanas después de su ingreso.
- Total: 10 Días de acuerdo a los requerimientos de cliente.

Entrega del personal a producción

- 2.5 a 4.5 meses para entrega de personal acorde a requisición

PRUEBAS DE ENTRENAMIENTO

SOTS hojas de entrenamiento de operación estándar

Es un documento que te ayuda a entender mejor el proceso y elaboración de un producto para personal que conoce y desconoce del procedimiento de este, para ser más eficientes y eficaces manteniendo los estándares de calidad.

Proceso de Curvas y rectas

- SOTS es la instrucción que permite al operador realizar su actividad de manera correcta para evitar errores o dudas al momento del procedimiento del proyecto de curvas y rectas
- Se lleva un seguimiento de todos los operadores manuales para poder capacitarlos

Seguimiento

Se mantiene el seguimiento de personal que se encuentra dentro de este proyecto mediante:

- Matriz de multihabilidad
- Se evalúa mediante sus habilidades, scrap y su producción semanal.

Autoguardado

FO_RH_01_02_03_iAM Matriz de Multihabilidad_Costura Kab

Buscar

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Automatizar Ayuda

Calibri 11 A⁺

N K S [Grid] [Color] [Text]

Fuente

[List] [List] [List]

Alineación

Ajustar texto

General

Combinar y centrar

Número

Formato condicional

Da formato como tabla

Estilos

E2739 Ramirez Flores Héctor

iSi		MATRIZ DE MULTIHAABILIDAD											
1		IDENTIFICA los componentes, material de trabajo y documentación de la estación de trabajo.											
2		DESCRIBE los componentes, material de trabajo y documentación de la estación de trabajo, puede explicar el contenido y buen uso de estos.											
3		EJECUTA correctamente la documentación, materiales de trabajo y los componentes de la estación de trabajo, con calidad y desempeño de producción requeridos por IAM.											
4		ENTRENA y es capaz de certificar a otros operadores en la estación de trabajo.											

Área: Costura KAB

dic-24

		AREA														
FOTO	EMP. Nr.	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	PROYECTO	30	300	309	310	320	340	341	350	610	380		
	4	Cova Hernández Oueladue	31/08/2020	416 KAB						3	3					
				416/1 KAB							3	3				
				371 NAR KAB												
				371 ROW KAB												
				216 KAB									3	3		
				316 1 LAM KAB									3	3		
				316 5 NAR KAB									3	3		
				316 6 NAR KAB									3	3		
				210 KAB												
				G42 LIS									3	3		
				G42 ROW									3	3		
				6154 ROW/NAR KAB												
				6294 KAB									3	3		
				7296 2R KAB									3	3		
				7296 5R KAB									3	3		
	44	Gomez Xaltenco Corey	14/11/2016	C736 KAB												
				DAS C254 KAB												
				AU 416/2 KAB								3	3			
				AU 418/3 KAB												
				70 5 KAB												
				416 KAB								3	3	3		
				416/1 KAB								3	3	3		
				371 NAR KAB								3	3	3		
				371 ROW KAB								3	3	3		
				216 KAB								3	3	3		
				316 1 LAM KAB								3	3	3		
				316 5 NAR KAB								3	3	3		
				705 6 ROW/NAR KAB								3	3	3		
				280 KAB								3	3	3		
				6812 LIS								3	3	3		
6812 ROW								3	3	3						
6814 ROW/NAR KAB								3	3	3						

Autoguardado FO_RH_01_02_03_IAM Matriz de Multihabilidades, Costura... - Guardado en Este PC

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Automatizar Ayuda

Pegar Cortar Copiar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional

MS14 Calibri 11 A A Ajustar texto General \$ % 000 * / Combinar y centrar

MATRIZ DE MULTIHABILIDADES

DESCRIBE los componentes, material de trabajo y documentación de la estación de trabajo, puede explicar el contenido y buen uso de estos.

EJECUTA correctamente la documentación, materiales de trabajo y los componentes de la estación de trabajo, con calidad y desempeño de producción requeridos por IAM.

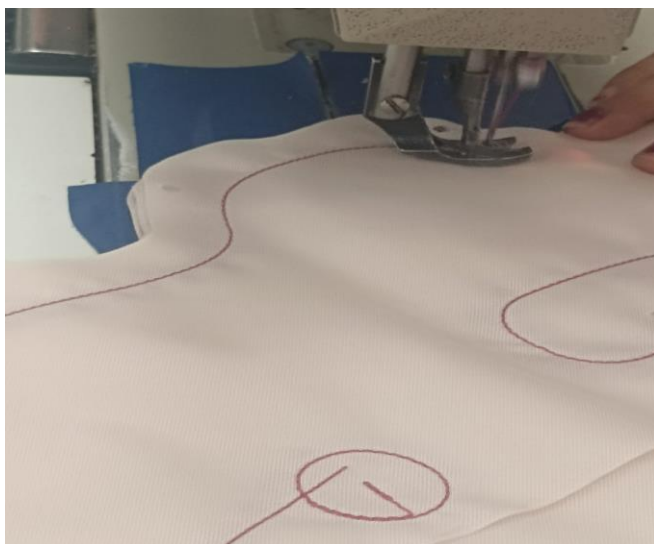
ENTRENA y es capaz de certificar a otros operadores en la estación de trabajo.

Área: Costura SAB Fecha de actualización: dic-24

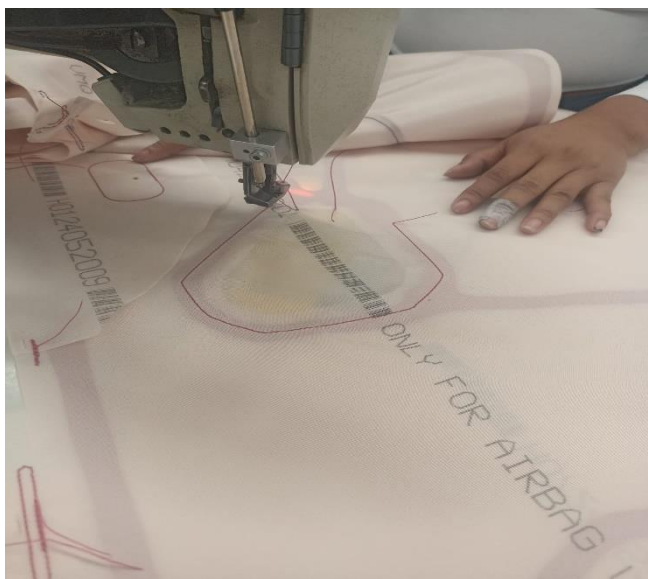
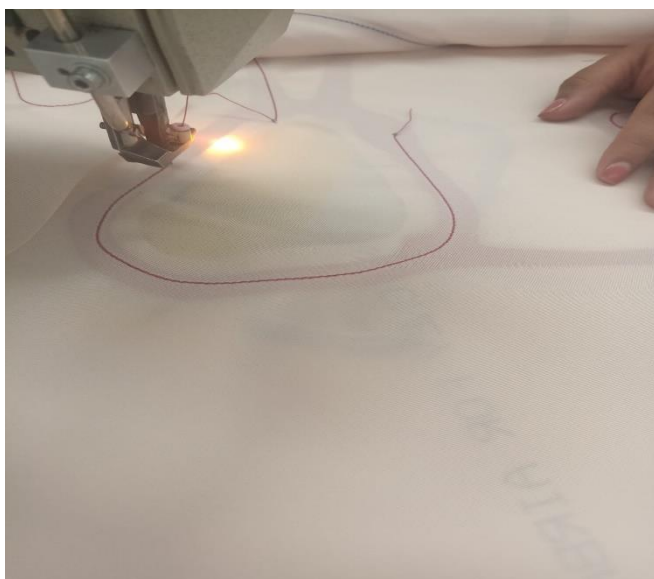
FOTO	EMP. Nr.	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	PROYECTO	AREA								
					321	330	331	333	332	343	350	600	
	2222	Guevara Lopez Amelía	29/07/2024	416 SAB									
				216 ROTA SAB									
				270 SAB									
				316_5 LAM SAB									
				316_5 NAR SAB						2			
				316/6 NAR SAB						2			
				X294 1SR SAB									
				X294 2SR SAB									
				X296 1SR SAB									
				X296 5R1 SAB									
				X296 3SR SAB							2		
				X296 2SR SAB									
	2237	Vazquez Sanchez Cecilia	07/08/2024	416 SAB									
				216 ROTA SAB									
				270 SAB									
				316_5 LAM SAB									
				316_5 NAR SAB									
				316/6 NAR SAB									
				X294 1SR SAB									
				X294 2SR SAB									
				X296 1SR SAB									
				X296 3SR SAB									
				X296 2SR SAB									
				X296 3SR SAB									

FO RH 01 02 03 IAM (E) Historial de Cambios

Estación 340 y 341



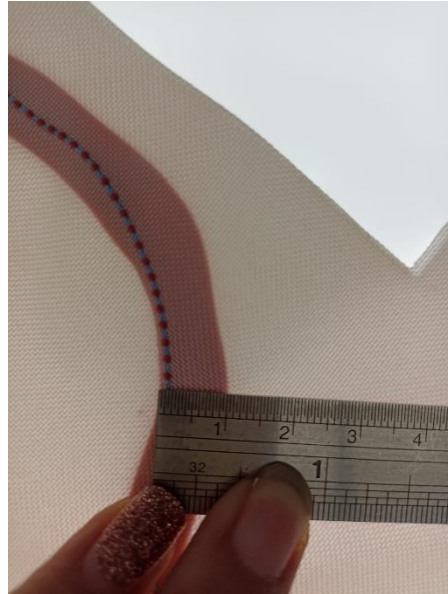
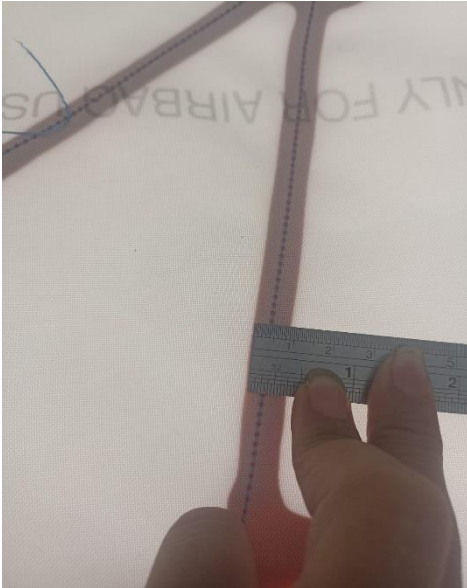
(Estación 340)



(Estación 341)

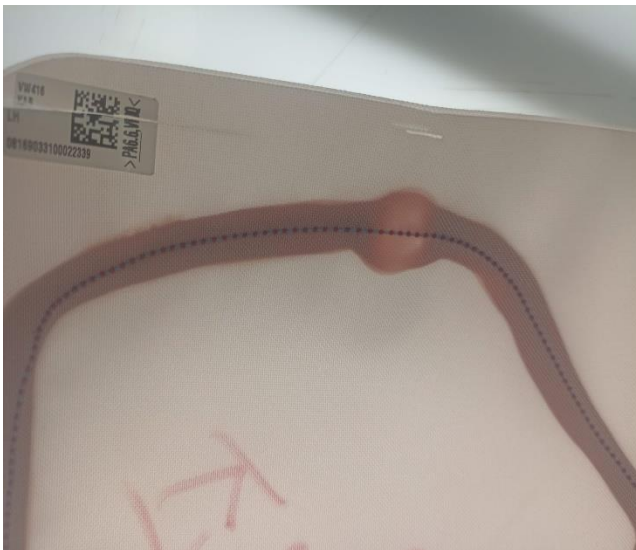
Pruebas en área de entrenamiento con material afectado por Ancho

En las cuales fueron 6 piezas **OK** y 8 piezas **NOK**



Pruebas en área de entrenamiento con material afectado por Huella

Fueron 15 pruebas de huella las cuales solamente una pieza fue **NOK**

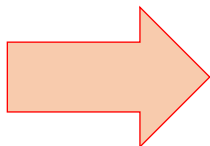
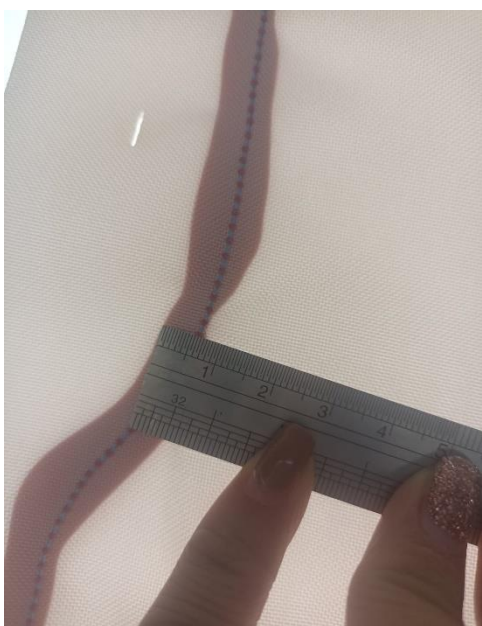


Pruebas en área de entrenamiento con material afectado por Espesor

Fueron 15 pruebas de espesor las cuales 1 pieza fue **NOK**



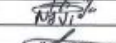
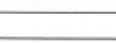
OK VS **NOK**



REGISTRO DE ENTRENAMIENTO

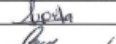
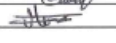
	REGISTRO DE ENTRENAMIENTO	01. Fecha Inicial: 08.08.2016
		02. Fecha de Revision: 03.08.2018

Nombre de la sesión	cushlon e inflador ensamble correcto (no separar el inflador de la bolsa cuando haya sido retornada a la estación, liberada por calida)	Capacitación / Difusión / Entrenamiento	Difusión
Nombre del instructor	F.Ramírez	Firma del Instructor	Fecha: 16-Aug-23

No. Empleado	Nombre Completo	Departamento	Firma	Sexo M/F
1 1330	Juan Antonio Lima Palefox	Ensamble		M
2 1317	Ruben Huza Valdez	Ensamble		M
3 1108	Raul Martinez Colon	Ensamble		M
4 862	Jayon Hernandez Muñoz	Ensamble		M
5 1299	Sergio victo Ramirez	Ensamble		M
6 1611	CARLOS FLORES GONZALEZ	Ensamble		M
7 1052	Sergio Betancourt Tapia	Ensamble		M
8 1878	Jose Luis Morano Hdz	Ensamble		M
9 1623	David Vega Nieves	Ensamble		M
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				

	REGISTRO DE ENTRENAMIENTO	01. Fecha Inicial: 08.08.2016
		02. Fecha de Revision: 03.08.2018

Nombre de la sesión	Realizar la correcta identificación del material no conforme y colocarlo en el contenedor rojo y no colgarlos sobre los carritos de material en proceso)	Capacitación / Difusión / Entrenamiento	Difusión
Nombre del instructor	F.Ramírez	Firma del Instructor	Fecha: 16-Aug-23

No. Empleado	Nombre Completo	Departamento	Firma	Sexo M/F
1 1219	Ma. Guadalupe Palefox de Jesús	Ensamble		F
2 780	Jose German Campeche	Ensamble		M
3 1704	Tirne Gonzalez Lopez	Ensamble		F
4 1336	Luz Maria Maldonado Ascencion	Ensamble		F
5 1728	Luz Maria Morales Jimenez	Ensamble		F
6 1528	YANETH JUSTO ASCENSION	Ensamble		F
7 1514	Mariana Suarez Luna	Ensamble		F
8 1339	SANDRA PEREZ BAEZ	Ensamble		F
9 1388	Espha Cortes Lopez	Ensamble		F
10 519	Maria del Carmen de la Rosa Britoñ	Ensamble		F
11 1395	Gabriela Martinez Romero	Ensamble		F
12 734	Maricela Cerón Loiza	Ensamble		F
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				

PROYECTOS KAB Y SAB

Se presentan los siguientes proyectos que se manejan en el área de costura como son en máquinas manuales, CNC y mesa de luz

			310/330		
Proyectos KAB	Proyectos KAB	N. Proyectos KAB	Proyectos KAB		Proyectos SAB
416 KAB 416_1 KAB 371 NAR KAB 371 RDW KAB 316_5 NAR KAB 316_5 LAM KAB G42 US/ ROW KAB X254 KAB X294 KAB X296 2R KAB X296 3R KAB 316/6 NAR KAB DAG C254 KAB C236 KAB PO426 KAB AU416/2 KAB AU416/3 KAB AU512_4 KAB AU513/4 KAB 'AU436 RDW KAB	416 KAB 416_1 KAB 371 NAR KAB 371 RDW KAB 316_5 NAR KAB 316_5 LAM KAB G42 US/ ROW KAB X254 KAB X294 KAB X296 2R KAB X296 3R KAB 316/6 NAR KAB DAG C254 KAB C236 KAB PO426 KAB AU416/2 KAB AU416/3 KAB AU512/4 KAB AU513/4 KAB	416 KAB 416_1 KAB AU436-1 KAB 371 NAR KAB 371 RDW KAB 316_5 NAR KAB 316_5 LAM KAB G42 US/ ROW KAB X254 KAB X294 KAB X296 2R KAB X296 3R KAB 316/6 NAR KAB DAG C254 KAB DAG C236 KAB PO426 KAB AU416/2 KAB AU416/3 KAB AU512/4 KAB AU513/4 KAB 'AU436 RDW KAB 'AU436 NAR KAB	416 KAB 416_1 KAB 270 KAB 371 NAR KAB 371 RDW KAB 316_5 NAR KAB 316_5 LAM KAB G42 US/ ROW KAB X254 KAB X294 KAB X296 2R KAB X296 3R KAB 316/6 NAR KAB DAG C254 KAB C236 KAB PO426 KAB AU416/2 KAB	340 341	416 SAB 270 SAB 316_5 NAR SAB 316_5 LAM SAB 216 ROTA SAB X294 1SR SAB X294 2SR SAB X296 1SR SAB X296 3SR SAB 316/6 NAR SAB Z296 2SR SAB

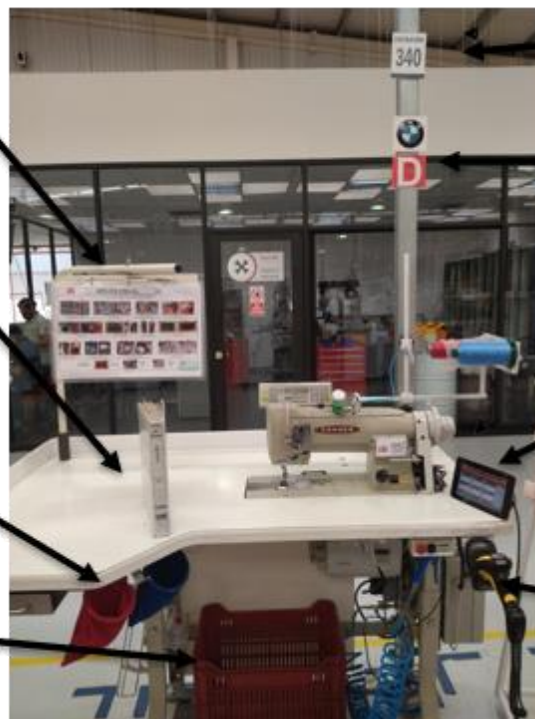
ESTACIÓN DE TRABAJO

Ayuda Visual:
Documento con fotografías que te ayuda a detectar fácilmente el proceso OK/NOK

Carpeta: Contiene los documentos utilizados por los operadores, tales como Instrucción del Set-up, Chequeo Diario de Máquina, Instrucción de Operación, Autocontrol, etc.

(Bolsa Roja/Azul)
Sobran de hilos

Contenedor rojo
Producto sospechoso/no conforme



Número de la Estación:
Indica el paso dentro del proceso de producción

D: Nos indica que la estación tiene documentación obligatoria

Pantalla Touch:
Nos permite ver la información importante sobre el proceso

Escáner: Nos permite escanear las etiquetas utilizadas en el proceso

ACTIVIDADES DIARIAS

- Revisar que la estación este en buenas condiciones (maquina, contenedores y estación de trabajo)
- Realizar mi chequeo diario de máquina de acuerdo con el Set- up (se encuentra en la carpeta)
- Activar el sistema de acuerdo con el proyecto en el que vamos a trabajar
- Escanear y producir la primera pieza (de acuerdo a la instrucción de trabajo)
- Realizar el autocontrol para la liberación de la primera pieza con base a eso se repite posteriormente cada hora o cada 2 horas según sea el caso
- Producir y alcanzar las piezas por horas que se requieren de acuerdo con el proyecto y la estación
- Al finalizar el turno tenemos que dejar la estación limpia y en orden y salimos del sistema

CONCLUSIONES DEL PROYECTO

La capacitación y el entrenamiento del personal operativo son elementos fundamentales para poder aumentar la productividad y mejorar cada una de sus condiciones laborales dentro del área de trabajo , en los cuales uno de los principales hallazgos dentro de mi proyecto es poder fomentar la reducción de errores , mejorar la calidad del trabajo y optimización de los procesos productivos en el cual se realizó una mejoría en aumento de la eficiencia y la reducción de errores , para así mismo los operadores tengan la capacidad suficiente para poder adaptarse rápidamente al manejo de dichas áreas y proyectos

Así mismo, la capacitación influye positivamente en el desarrollo de la buena comunicación, el trabajo en equipo y la propia resolución de problemas, en cual esto mismo genera un ambiente de trabajo más colaborativo reduciendo posibles conflictos y errores lo que aumenta la propia satisfacción en el compromiso de cada uno de los operadores

Finalmente, la implementación de programas de capacitación y entrenamiento efectivo no solo mejora la productividad del personal operativo, sino que también fortalece la estructura organizacional fomentando un entorno laboral más saludable y contribuye al éxito de los operadores en mejora laboral, considerando que es una herramienta estratégica que debe ser considerada como una satisfacción para mejorar un rendimiento para poder garantizar el éxito organizacional

RECOMENDACIONES

Considerando que la Capacitación y Entrenamiento de Personal Operativo como Herramienta de Productividad en Mejora Laboral es fundamental la creación de programas de capacitación adaptadas a las necesidades específicas de cada área que ocupa los operadores, considerando dichas particularidades del área considerando las necesidades de capacitación identificándolas áreas claves en la que los operadores necesiten mejorar sus habilidades interpersonales, liderazgo y resolución de problemas

donde se implementa las competencias del personal operativo para ajustar a las nuevas necesidades

De igual manera es poder involucrar más a los líderes y supervisores en el proceso de capacitación juegan un papel clave para una exitosa capacitación, en la cual se considera que sería de ayuda a capacitar a los supervisores y líderes en desarrollo de equipos para que puedan actuar como guías y mentores para los operadores, ayudando a aplicar lo aprendido y mejorar su propio desempeño

EXPERENCIA PERSONAL

En mi experiencia personal, este proyecto me ha permitido un crecimiento muy significativo en términos de habilidades y relaciones interpersonales mas que nada al poder involucrarme en la implementación de un plan de capacitación y poder comprender estrategias transformándolas en resultados más efectivos dentro de la empresa, también me ayudo a desarrollar mas habilidades como son la comunicación efectiva, gestión del tiempo y la propia resolución de problemas

De igual manera este proceso me permitió empatizar con sus desafíos diarios y me dio una visión más clara de cómo la capacitación puede marcar la diferencia en su desempeño y en su satisfacción laboral. Además, la retroalimentación constante de los operadores durante las fases de evaluación y seguimiento me brindó una mejor perspectiva sobre cómo ajustar los programas de capacitación para obtener los mejores resultados.

EXPERENCIA PROFESIONAL

En mi experiencia profesional pude aprender mucho en base a conocimientos básicos adquiridos y poder convertirlos en prácticas día a día permitiéndome fortalecer mis habilidades y mi propio análisis de desempeño , en donde me han brindado una visión mas a futuro sobre como las empresas deben de gestionar su tiempo y el propio desarrollo de su personal para poder garantizar un mejor enfoque , de igual manera me lleve muchas experiencias en relación a mi carrera y la poder integrarme a su trabajo en equipo

Me llevo de experiencia la buena comunicación con el personal, poder adentrarme al manejo de las áreas más que nada en Costura KAB y SAB, aprender de un nuevo sistema como fue el sistema PASS y GRAFANA, trabajar en equipo, la propia resolución de problemas y llevar el control de cada uno de los operadores

COMPETENCIAS DESARROLLADAS

A lo largo del desarrollo de este proyecto he adquirido y perfeccionado diversas competencias tanto personales como profesionales que han sido esenciales para el propio éxito fomentando un ambiente de aprendizaje y diseñando programas de capacitación específicos que correspondieran al área asignada dentro de la empresa, de igual manera la evaluación de competencia en base al nivel de habilidades , entrevistas y encuestas para el manejo de proyectos nuevos teniendo en cuenta la evaluación del impacto de la capacitación en la toma de decisiones

Donde estas competencias resultan valiosas para poder mejorar la productividad de manera esencial para el propio desarrollo se consideraron de buen impacto organizacional durante mi estancia en la empresa donde pude ampliar mi capacidad para poder liderar, adaptarme a diversos cambios, manejar los tiempos bajo presión, tener mayor comunicación con operadores como con jefes del área, trabajar mas en equipo, resolución de problemas de equipos y el manejo de nuevos sistemas

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Google Maps. (2019). *Google Maps*. Google Maps.
<https://www.google.com/maps/place/iSi+Automotive+de+Mexico>
- Aguilar, A. S., & Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.
- *Estrategias Efectivas para la Capacitación y Desarrollo del Personal*. (2023, Agosto 22). LinkedIn.com. <https://es.linkedin.com/pulse/estrategias-efectivas-para-la-capacitaci%C3%B3n-y-desarrollo-del>
- Daniel, R., Paz, C., & Gómez, G. (n.d.). *PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD*.
http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Osde, F. (n.d.). *LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAL*.
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>
- Ra, Q. (n.d.). *Idalberto Chiavenato*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. (n.d.).
<https://www.redalyc.org/pdf/309/30910216.pdf>
- Fonseca, G. (n.d.). *CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL*.
Www.academia.edu.
https://www.academia.edu/36085079/CAPACITACI%C3%93N_Y_DESARROLLO_DE_PERSONAL

- Rincón, C. (2018, August 24). *Diseño e implementación de una herramienta virtual para el mejoramiento de los procesos de entrenamiento y desarrollo del personal en la empresa "Hoteles MS."* Red UAO Home; Universidad Autónoma de Occidente. <https://red.uao.edu.co/entities/publication/1534271a-c946-46e5-ab50-a87133a972db>
- Guest. (2019). *Capacitación y Desarrollo de Personal 4ed Jaime a Grados Espinosa - PDFCOFFEE.COM*. Pdfcoffee.com; PDFCOFFEE.COM.
<https://pdfcoffee.com/capacitacion-y-desarrollo-de-personal-4ed-jaime-a-grados-espinosa-pdf-free.html>
- *Capacitación y Adiestramiento (Presentación) | InfoLibros.org*. (2023, December 20). InfoLibros.org. <https://infolibros.org/pdfview/9004-capacitacion-y-adiestramiento-presentacion-universidad-autonoma-benito-juarez-de-oaxaca/>
- *Capacitación y desarrollo de personal (Alfonso Silíceo)*. (2016). Blogspot.com. <http://libroscoaching.blogspot.com/2011/10/capacitacion-y-desarrollo-de-personal.html>

ANEXOS



Cuapiaxtla, Tlaxcala 05 de Diciembre del 2024
Asunto: Carta de No Inconveniencia.

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

PRESENTE

Por medio de la presente hago constar que la **C. Mayte Galvez Morales**, con número de control 20370842, quien cursó la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, del Instituto Tecnológico de Apizaco realizó su Residencia Profesional en el área de Recursos Humanos en la empresa iSi Automotive de México S.A. de C.V.

Durante este periodo, la alumna llevó a cabo el proyecto titulado "Capacitación y Entrenamiento del Personal Operativo como Herramienta de Productividad en Mejora Laboral en iSi Automotive S.A De C.V ", el cual se desarrolló del 05 de Agosto de 2024 al 05 de Diciembre de 2024. Asimismo, no tengo inconveniente en que la información aquí mencionada sea utilizada para los fines correspondientes a su titulación integral mediante la modalidad de Informe de Residencia Profesional.

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



Lic. Moises González García
Gerente de Recursos Humanos

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

www.isi.com
HSBC MEXICO - 4057605339
Clabe No.: 021180940576053398
HSBC MEXICO - 7003694007 (USD)
Clabe No.: 021180070036940006
Swift Code: BIMEMXMM

Legal Form: S. A. de C.V.
Social Domicile: Tlaxcala
Board of Directors: Gietmar Schäfer,
Victor Manuel Burgos Labrada
RFC: IS2140821G84

EX-2024-01-00000000